

Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis: eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen

Binkelmann, Peter; Schneller, Irmtraut

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Binkelmann, P., & Schneller, I. (1975). *Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis: eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen*. (Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.). Frankfurt am Main: Aspekte Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101120>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Peter Binkelmann - Irmtraut Schneller

Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis

Eine empirische Untersuchung
zur Wirksamkeit
öffentlich-normativer Regelungen

aspekte verlag

Die Forschungsberichte werden herausgegeben
vom Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung e. V. (ISF) München.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit
Genehmigung des Herausgebers.

Vertrieb: aspekte verlag
6 Frankfurt 90
Zeppelinallee 77

Druck und Herstellung:
E. Söllner, 8 München 50, Schöpferplatz 1

Frankfurt/München 1975

ISBN 3 434 20091 6

INHALT

Seite

Vorwort des Herausgebers	VI
Vorbemerkung	X

<u>Einleitung</u>	1
1. Zur Problemstellung	1
2. Betriebliche Reaktionsformen auf öffentlich-normative Regelungen	7
3. Einige bildungspolitische Probleme	12
4. Ansatz und Struktur der Untersuchung	15

Reaktionsform I:

Verzicht auf Angebot und Durchführung einer beruflichen Grundbildung	19
---	----

A. Berufsbildungsrecht und Verzicht auf eine berufliche Grundbildung	19
1. Prinzipien betrieblichen Handelns	19
2. Einige betriebliche Bedingungen für den Verzicht auf eine eigene beruf- liche Grundbildung	22
3. Verzicht auf berufliche Grundausbil- dung und normativer Rahmen	26
B. Verzicht auf Ausbildung in der Praxis der Betriebe	30
1. Betriebliche Arbeitsmarktaktivitäten	30
2. Betriebliche Gestaltung des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskräften	36

C. Betriebliche Aussagen zum Verzicht auf eine eigene Grundausbildung	42
1. Betriebliche Argumente, die sich auf die allgemeine Bildungssituation richten	42
2. Fehlen eigener Bildungsvoraussetzungen, um öffentlich "produzierte" Defizite abzubauen	43
3. Betriebliche Kritik an den öffentlichen Ausbildungsanforderungen	45
D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen beim Verzicht auf Grundausbildung	49
1. Merkmale der betrieblichen Gesamtsituation als Voraussetzung für die Aufgabe der Grundausbildung	49
2. Bedingungen und Merkmale von Produktion und Qualifikation	51
3. Die besondere Lage der Facharbeiter	54
4. Arbeitsmarktbedingungen und betriebliche Attraktivität	56
5. Betrieblich-organisatorische Voraussetzungen	59

Reaktionsform II:

Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen	63
A. Berufsbildungsrecht und Nutzung betriebs-externer Ausbildungsleistungen	63
1. Prinzipien betrieblichen Handelns	63
2. Einige Bedingungen für die Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen	65
3. Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen und normativer Rahmen	67

III

B. Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen in der Praxis der Betriebe	74
1. Betriebliche Nutzung schulischer, auf die Berufsausbildung bezogener Vorleistungen	74
2. Nutzung ergänzender betriebsexterner Qualifizierungsmöglichkeiten	77
C. Betriebliche Aussagen zur Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen	81
D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen für die Nutzung betriebsexterner Qualifizierungsleistungen	89
1. Infrastrukturelle Bedingungen des Betriebs	89
2. Bedingungen und Merkmale von Produktion und Qualifikation	91
3. Betriebliche Arbeitsmarktbedingungen	98
 <u>Reaktionsform III:</u>	
Sukzessive Isolierung von normativen Regelungen	102
A. Berufsbildungsrecht und die Isolierung von normativen Regelungen	102
1. Prinzipien betrieblichen Handelns	102
2. Einige betriebliche Bedingungen für die Isolierung von normativen Regelungen	106
3. Isolierung von normativen Regelungen und normativer Rahmen	
B. Isolierung von normativen Regelungen in der Praxis der Betriebe	113

IV

1. Betriebliche Maßnahmen im Bereich der "Erwachsenenbildung"	113
2. Betriebliche Maßnahmen im Bereich der beruflichen Grundbildung (Reduktion)	117
C. Betriebliche Aussagen zum veränderten Qualifizierungsinteresse	122
D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen für das Isolierungsinteresse	128
1. Bedingungen und Merkmale von Produktion und Qualifikation	128
2. Betriebliche Rekrutierungsbedingungen	133
3. Innerbetrieblich-organisatorische Voraussetzungen	136
4. Der Einfluß des betrieblichen Kapitalspielraums	139

Reaktionsform IV:

Integration normativer Regelungen in betriebliches Handeln	141
--	-----

A. Berufsausbildungsrecht und Normintegration	141
1. Prinzipien betrieblichen Handelns	141
2. Einige betriebliche Bedingungen für die Integration der Normen in Ausbildungsmaßnahmen	143
3. Normintegration und normativer Rahmen	147
B. Normintegration in der Praxis der Betriebe	150
1. Auslegung öffentlich-normativer Regelungen	153

2. Ausfüllung von Rechtslücken	164
C. Betriebliche Aussagen zur Integration der normativen Regelungen in den Ausbildungsablauf	187
D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen für die Integration von Ausbildungsregelungen	188
1. Hoher Bedarf an qualifizierten Fachkräften	189
2. Deckung des Arbeitskräftebedarfs vorwiegend durch Ausbildung von Schulabgängern im Betrieb	192
3. Auslagerung von Ausbildungsaktivitäten in spezialisierte innerbetriebliche Ausbildungssituationen	197
4. Vorhandensein innerbetrieblicher Institutionen zur Auslegung öffentlicher Anforderungen	198
Literaturverzeichnis	202

Vorwort des Herausgebers

Qualifizierung, Mobilität und Einsatz von Arbeitskräften, technisch-organisatorische Veränderung von Arbeitsprozessen im Betrieb, Reformen im Bildungs- und Berufsbildungssystem, Sicherung gegenüber sozialen Risiken, Humanisierung der Arbeitswelt und ähnliche gesellschaftliche Probleme sind gegenwärtig vieldiskutierte Themen in der politischen Öffentlichkeit.

Die Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München, nehmen in bestimmter Weise auf diese Probleme Bezug. Im Gegensatz zu zahlreichen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, in denen in verengter oder ausschließlich anwendungsbezogener Orientierung Einzelprobleme unmittelbar als Forschungsgegenstand betrachtet und isoliert untersucht werden, werden in den Forschungsprojekten des Instituts die objektiven Bedingungen der Entwicklung von gesellschaftlichen Problemen in die Forschungsperspektive miteinbezogen. Durch Rekurs auf gegebene gesellschaftlich-historische Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise wird versucht, über die "Unmittelbarkeit" des Vorgefundenen hinauszugehen und in begrifflicher und theoretischer Analyse von konkreten Formen gesellschaftlicher Reproduktion einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung zu leisten.

Der Anspruch an theoretische Fundierung in den Arbeiten des Instituts zielt jedoch nicht auf die Ausarbeitung globaler Theorien "spätkapitalistischer

Gesellschaften", in denen zwar Aussagen über objektive gesellschaftliche Strukturen und Entwicklungstendenzen gemacht werden, der Zusammenhang zwischen konkreten empirischen Erscheinungsformen und jenen objektiven gesellschaftlichen Bedingungen jedoch im dunkeln bleibt oder nur unvermittelt hergestellt werden kann.

Werden keine theoretischen Bemühungen angestellt, um die konkrete Vermittlung gesellschaftlicher Strukturbedingungen kapitalistischer Produktionsformen in empirischen Untersuchungsobjekten aufzuzeigen, bleibt der Erklärungswert gesellschaftstheoretischer Ansätze relativ gering, bleibt es bei der unverbundenen Gegenüberstellung von sogenannter angewandter Forschung und theoretischer Grundlagenforschung.

Auf die Überwindung dieses Gegensatzes richten sich die Intentionen des Instituts, indem es in seinen Arbeiten auch den Vermittlungsprozeß selbst zum Gegenstand theoretischer und empirischer Untersuchungen macht. In der inhaltlichen Forschungsperspektive schlägt sich dieses Bemühen in der Konzentration auf zwei zentrale analytische Kategorien nieder.

(1) Auf der Grundlage theoretischer Annahmen über Strukturbedingungen einer industriell-kapitalistischen Gesellschaft wird die Analyse und die begriffliche Durchdringung des Verhältnisses von Betrieb (als analytischem Begriff) und allgemeinen Bedingungen gesellschaftlicher Produktion zum zentralen Bezugspunkt theoretischer und empirischer Arbeiten. Im Betrieb schlägt sich - auf der gegenwärtigen Stufe

der Entwicklung des gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs - konkret das jeweilige gesellschaftliche Verhältnis von Arbeit und Kapital als "unmittelbares" Handlungs- und Entscheidungsproblem nieder. Über die in analytischen Dimensionen zu fassenden Strategien von Betrieben kann der Durchsetzungsprozeß der objektiven gesellschaftlichen Strukturbedingungen in konkrete betriebliche Handlungsbedingungen und betriebliche Interessen untersucht werden.

(2) In derselben Perspektive setzt der zweite Forschungsschwerpunkt des Instituts an der analytisch-begrifflichen Bestimmung der Kategorie des Staates an. Staatliche und andere öffentliche Institutionen und Aktivitäten werden in ihrer Funktion und Genese als Lösungsformen von Problemen des in seiner Struktur und Entwicklung widersprüchlichen gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs bestimmt.

Diese beiden zentralen Forschungsperspektiven wurden und werden im Institut in einzelnen Forschungsprojekten formuliert und bearbeitet, die sich - wenn auch in unterschiedlicher Weise - als je spezifische Erklärungsschritte zur Ausarbeitung der genannten theoretischen Ansätze verstehen. Auch dort, wo in überwiegend empirischen Untersuchungen dieser theoretische Impetus nicht ausgewiesen wird, ist er implizit in Auswahl, Durchführung und Zielsetzung in das jeweilige Forschungsprojekt eingegangen.

Da der theoretische Anspruch nie isoliert, sondern immer in Verbindung mit der Frage nach der politi-

schen und praktischen Relevanz von Forschungsprojekten gestellt wird, glaubt das Institut, den Dualismus von unreflektierter anwendungsorientierter Forschung und politisch irrelevanter theoretischer Forschung als falsche Alternative ausweisen und überwinden zu können. Das Institut sucht dies gerade in seinen empirischen und anwendungsorientierten Forschungen nachzuweisen.

Das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, besteht seit 1965 in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Mitglieder sind vorwiegend Münchner Sozialwissenschaftler. Die etwa 25 Mitarbeiter sind Volkswirte, Soziologen, Juristen. Das Institut finanziert sich ausschließlich über seine laufenden Projekte. Über die bisher durchgeführten und veröffentlichten sowie die gegenwärtig bearbeiteten Forschungsprojekte gibt eine Liste im Anhang dieses Bandes Aufschluß.

INSTITUT FÜR
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.
MÜNCHEN

Vorbemerkung

Im September 1973 beauftragte der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft das INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG e.V., München, mit einer Studie über die "Formen betrieblicher Reaktionen auf rechtliche Regelungen im Bereich der beruflichen Bildung". Ausgangspunkt war das bildungspolitisch relevante Problem, daß öffentlich-normative Regelungen infolge unterschiedlicher betrieblicher Situationen unterschiedliche Auswirkungen haben und entsprechend zu unterschiedlichen betrieblichen Reaktionen führen können. Die hier vorliegende empirische Studie steht in engem thematischen und inhaltlichen Zusammenhang mit einer früher durchgeführten Untersuchung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft über die "Formen und Prinzipien der Institutionalisierung beruflicher Bildung und betriebliche Interessen" (veröffentlicht unter dem Titel : P. Binkelman, F. Böhle, I. Schneller, Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht, Frankfurt/Main, Köln 1975).

Die besondere Problematik dieser Studie lag darin, daß weder in der rechtssoziologischen, noch in der berufs- oder industriesoziologischen Literatur Vorbilder für Arbeiten im hier anvisierten Zusammenhang vorliegen. Deshalb wurde im Sinne einer Problemstudie ein qualitativ-empirischer, von intensiven Betriebsfallstudien ausgehender Untersuchungsansatz gewählt, der durch Sekundäranalysen institutsinternen Materials ergänzt werden konnte. Gleichwohl war

es notwendig, umfängliche analytische und theoretische Überlegungen anzustellen, um mit dem offenen Untersuchungsfeld zurecht zu kommen. Die analytischen und theoretischen Vorarbeiten wurden im vorliegenden Ergebnisbericht nicht aufgenommen, einerseits, weil sie vorläufiger Art sind, andererseits, weil sie im Rahmen anderer Arbeiten des ISF München geleistet werden konnten, insbesondere im Zusammenhang mit dem Teilprojekt C 2 (Einsatz und Verwertung von Arbeitskraft in ihrer Abhängigkeit von öffentlichen Institutionen und öffentlichen Eingriffen) des Sonderforschungsbereichs 101 an der Universität München (Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung) und im Zusammenhang mit einer theoretisch orientierten Studie für die Deutsche Forschungsgemeinschaft (Al 121/3).

Die hier empirisch behandelte Fragestellung, die unmittelbar an Problemen, Bedingungen und Strategien des Industriebetriebs ansetzt, steht in engem Zusammenhang mit den zentralen Forschungsarbeiten des ISF München, die sich auf Qualifizierung, Arbeitseinsatz, Veränderung der Arbeitsanforderungen und hierauf bezogene betriebliche Strategien beziehen.

An der Durchführung und Diskussion dieser Studie waren Dr. Norbert Altmann sowie Fritz Böhle mitarbeitend und beratend beteiligt, in der Abschlußphase auch Prof. Burkart Lutz. In den Sekundäranalysen konnte insbesondere auf Arbeiten anderer Mitarbeiter des ISF zurückgegriffen werden (insbesondere von Dr. F.Weltz, J.Sass, G.Schmidt, W.Sengenberger, M.Maase).

Das Institut dankt vor allem den Mitarbeitern der Betriebe, der überbetrieblichen Lehrwerkstätten, der Arbeitsämter und der Industrie- und Handelskammern, in denen Fallstudien und Expertengespräche durchgeführt wurden; darüber hinaus auch den zuständigen Mitarbeitern im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft für die reibungslose Zusammenarbeit.

Einleitung

1. Zur Problemstellung

In der Diskussion um die Reform der beruflichen Grundbildung standen bislang vorwiegend die unterschiedlichen Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Ausbildungsbetrieben, politischen Parteien etc. sowohl bei der Herausbildung von Reformkonzepten als auch bei ihrer institutionellen Verankerung (gesetzliche Regelung, Rechtsverordnung, Bildungsausschüsse etc.) im Vordergrund. Dem gegenüber wurde die Frage nach der praktischen Wirksamkeit von Reformen vernachlässigt. Die Bedeutung dieser Frage für den Fortgang der Berufsbildungsreform zeigte sich in der letzten Zeit am Problem der Verringerung des Lehrstellenangebots, auch wenn dies nur eine besonders spektakuläre Form aus einer Vielfalt betrieblicher Reaktionen darstellt.

In der vorliegenden Untersuchung sollen Reaktionsformen von Betrieben auf neue Regelungen analysiert werden, um zu zeigen, wie dadurch die Wirksamkeit der angestrebten Reformen beeinflusst wird. Es wird davon ausgegangen, daß es für den Fortgang der Diskussion um die Ausbildungsreform zentral ist, nicht nur Handlungsanweisungen für die Betriebe zu entwerfen, sondern gleichzeitig systematisch zu fragen, wie die Betriebe darauf reagieren können, und welche Anforderungen sich daraus für die Reformmaßnahmen selbst und für flankierende Maßnahmen ergeben.

Zu berücksichtigen ist dabei

- (1) die Angebotssituation der Betriebe auf dem Ausbildungsmarkt;
- (2) die objektiv gegebene Wirtschaftslage des einzelnen Betriebs;
- (3) die subjektive Einschätzung dieser Lage durch die Entscheidungsträger in den Betrieben.

Ziel dieser Untersuchung war es, auf diesem breiten Hintergrund die Reaktionsformen der Betriebe empirisch zu untersuchen, also die bisher vernachlässigte Frage nach der praktischen Wirksamkeit der Ausbildungsregelungen ins Zentrum zu stellen.

(1) Bei der Diskussion um die Reform der beruflichen Grundbildung muß davon ausgegangen werden, daß die vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten knapp sind und außerdem Tendenzen bestehen, die zu einer weiteren Verknappung führen: Nur eine Minderheit der Betriebe in Industrie und Handwerk bieten eine Berufsausbildung an. Gerade in der Industrie besteht nur ein begrenztes Interesse, eine Ausbildung durchzuführen.¹⁾ Das heißt auch, daß es keine Berufsausbildung für

¹⁾ Etwa 25% der Handwerksbetriebe und 10% der Betriebe in Industrie und Handel beteiligen sich an der beruflichen Grundbildung. Vgl. Sachverständigenkommission, Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bonn 1974, S.25.

eine Vielzahl von Tätigkeiten in der Industrie gibt¹⁾.

Im Rahmen dieses begrenzten Angebots bewirken wirtschaftsstrukturelle Einflüsse tendenziell weitere Einschränkungen.

- o Aus Rentabilitätsgründen kalkulieren die einzelnen Betriebe ihre Ausbildungsplätze so knapp wie möglich. Unter gegebenen Bedingungen werden nur so viele Auszubildende eingestellt, wie der einzelne Betrieb (unter Berücksichtigung von Fluktuation) in der eigenen Produktion benötigt. Auch werden immer nur so viele Schulabgänger ausgebildet, daß dadurch der Produktionsablauf des Ausbildungsbetriebs nicht gestört wird.
- o Das Gesamtangebot unterliegt starken marktmäßigen Schwankungen. Solche Schwankungen können beim einzelnen Betrieb sowohl auf seine Arbeitsmarktsituation als auch auf konjunkturelle Schwankungen, Veränderungen im Ausbildungssektor oder auch Veränderungen in der eigenen Produktionsstruktur zurückgeführt werden. Per Saldo sind diese Schwankungen sehr deutlich in der Statistik ausgewiesen und es zeigt sich seit langem, daß sie tendenziell

1) Berufsausbildung besteht nach wie vor überwiegend nur dort, wo traditionell stark handwerklich geprägte Tätigkeiten trotz fortschreitender Rationalisierung erhalten blieben oder auch neu entstanden sind (wie z.B. im Bereich der Reparatur und Instandhaltung sowie in bestimmten Abschnitten der Produktion etc.)

zu einem Rückgang des Ausbildungsangebots führen¹⁾. Dazu gehört auch, daß einmal eingesparte Ausbildungsplätze nicht ohne weiteres wieder aktiviert werden, sondern die Betriebe ihre Arbeitskräfte in anderer Form qualifizieren.

- o Ein wesentlicher Grund für die Schrumpfung der Berufsausbildung liegt in den dominierenden Prinzipien betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen und ihrer Auswirkungen auf die Gestaltung vieler Arbeitsplätze. Ziel dieser Maßnahme war und ist in weiten Bereichen die Reduzierung der Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte, bei einer gleichzeitigen Steigerung der physisch-psychischen Leistungsanforderungen. Die Betriebe erreichten dies einerseits durch zunehmende Aufgliederung der Arbeits- und Produktionsprozesse in einzelne Teilprozesse sowie andererseits durch technisch-organisatorische Maßnahmen zur Standardisierung der Arbeit (z.B. Fließbandproduktion, bestimmte Formen der Maschinenbedienung etc.). Der relative Bedarf an ausgebildeten Fachkräften im traditionellen Sinne wird dadurch geringer; gleichzeitig weitet sich der Bereich der Arbeitstätigkeiten, für den keine spezielle Berufsausbildung erforderlich ist, aus.

In der vorliegenden Untersuchung spiegeln sich diese Tendenzen wider. Hier wurden durchgängig die Arbeitsplätze für geringer Qualifizierte aus-

¹⁾ Vgl. a.a.O.; Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H.7, 1973, S. 7 f.

gedehnt, während der Facharbeitereinsatz eingeschränkt wurde (vgl. dazu die Kap. D, insbesondere bei den Reaktionsformen II, III und IV).

Ein geringes Ausbildungsangebot bedeutet aber für die Ausbildungsbetriebe eine hohe bargaining-power auf dem Ausbildungssektor, also die Möglichkeit, politischen Druck auszuüben und sowohl in bezug auf Herausbildung als auch bei der Anwendung von Reformregelungen vorwiegend ihre Interessen durchzusetzen.

(2) In welcher Weise ein Betrieb im konkreten Fall auf die Ausbildungsregelungen reagiert, hängt nicht nur von dieser Gesamtsituation ab, sondern wesentlich auch von den jeweiligen einzelbetrieblichen Handlungsbedingungen. Gleiche öffentlich-normative Regelungen können etwa bei Betrieben mit unterschiedlicher Produktionsstruktur, einem unterschiedlichen Arbeitskräftebedarf, unterschiedlicher Arbeitsmarktlage u.ä. sehr unterschiedliche Bedeutungen haben und daher auch zu unterschiedlichen Reaktionen führen. Die jeweiligen betrieblichen Handlungsbedingungen können im Interesse der Sicherung betrieblicher Rentabilität solche unterschiedlichen Reaktionen nahelegen, im Extremfall sogar erzwingen. Generell gilt jedoch, daß die jeweiligen betrieblichen Bedingungen ein konkretes betriebliches Handeln nicht unmittelbar determinieren, sondern lediglich den Aktionsspielraum angeben, innerhalb dessen der Betrieb Entscheidungen treffen und sein Handeln gestalten kann.

In der bisherigen bildungspolitischen Diskussion

wurden zwar die betrieblichen Handlungsbedingungen bei der Erfüllung normativer Auflagen im Rahmen der Reform der beruflichen Grundbildung durchaus berücksichtigt, jedoch, wie die Praxis zeigt, in sehr undifferenzierter Form: Die häufige Unterscheidung etwa zwischen industriellem Bereich und Handwerk oder zwischen Groß-, Mittel- und Kleinbetrieb (wo- bei die Anzahl der Beschäftigten als ausschlaggebendes Kriterium gilt) ist zu pauschal, um die tatsächlich in der Praxis und für die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten relevanten betrieblichen Handlungsbedingungen und -möglichkeiten zu erfassen. Des weiteren werden solche Unterscheidungen meist auch nur hinsichtlich der Alternative "Normerfüllung" oder "Normverstoß" getroffen und behandelt, nicht jedoch hinsichtlich der Vielfalt der in der Praxis dominierenden betrieblichen Reaktionsformen.

(3) Die Wirksamkeit Öffentlich-normativer Regelungen wird wesentlich auch dadurch bestimmt, wie diese von dem einzelnen Betrieb aufgenommen, interpretiert und bewertet werden. Unabhängig von den jeweiligen konkreten betrieblichen Handlungsbedingungen kann dies infolge unterschiedlicher Informiertheit, Einschätzung der politischen Lage u.ä. sehr stark divergieren. Wesentlich ist dabei, ob der einzelne Betrieb die berufliche Grundbildung für sich als zentral, marginal oder ersetzbar einschätzt. Auch bei Betrieben mit vergleichbaren Handlungsbedingungen sind unterschiedliche Reaktionen zu erwarten, je nachdem, ob der einzelne Betrieb die gegenwärtig bestehenden Öffentlich-normativen Regelungen als Beginn sich zukünftig verstärkender und weiterreichender Reformen

einschätzt oder ob er davon ausgeht, daß sich hier in absehbarer Zukunft nicht allzu viel verändern wird. In der bildungspolitischen Diskussion sind solche Unterschiede bislang kaum berücksichtigt worden. Hier müßte weit mehr einbezogen werden, daß die Wirksamkeit von Reformmaßnahmen auch davon abhängt, in welchem gesellschaftspolitischen Kontext und mit welchem Informationshintergrund konkrete Maßnahmen eingeleitet werden. Die Reaktionen der Betriebe auf die Regelung der beruflichen Grundbildung müssen auf diesem Hintergrund beurteilt werden.

2. Betriebliche Reaktionsformen auf öffentlich-normative Regelungen

(1) Um solche Zusammenhänge empirisch zu veranschaulichen, wurden nicht nur unterschiedliche Reaktionsformen ausführlich dargestellt, sondern gleichzeitig versucht, betriebliche Bedingungsbeziehungen aufzuzeigen, die die jeweilige betriebliche Reaktionsform ermöglichen, begünstigen oder nahelegen; ferner die betrieblichen Einschätzungen, die diese plausibel machen. Es geht hierbei nicht um eine umfassende Benennung sämtlicher betrieblicher Handlungsbedingungen, sondern nur darum, einige für bildungspolitische Überlegungen besonders relevante Zusammenhänge herauszuarbeiten. Ähnliche Akzentuierungen gelten auch für die Darstellung der betrieblichen Einschätzungen.

Die behandelten vier betrieblichen Reaktionsformen sind:

- o Verzicht auf das Angebot und die Durchführung einer beruflichen Grundbildung.

Diese Reaktionsform charakterisiert sich wesentlich dadurch, daß hier der Betrieb zwar einerseits die berufliche Grundbildung aufgibt, andererseits aber auch weiterhin die ehemals selbst herangebildeten Qualifikationen bei den Arbeitskräften benötigt und insofern versucht, die entsprechenden Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt oder aus anderen Betrieben zu rekrutieren (bzw. abzuwerben).

- o Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen.

Diese Reaktionsform charakterisiert sich dadurch, daß der Betrieb seinen eigenen Ausbildungsaufwand durch die Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsleistungen entlastet und damit auch in der Lage ist, bei vergleichsweise schlechten Ausbildungsvoraussetzungen weiterhin eine eigene berufliche Grundbildung durchzuführen.

- o Sukzessive Isolierung von normativen Regelungen.

Diese Reaktionsform charakterisiert sich dadurch, daß der Betrieb zwar weiter Ausbildungsaktivitäten beibehält, aber diese auf solche Bereiche verlagert, die in weit geringerem Umfang öffentlich-normativ geregelt sind, als dies bei der beruflichen Grundbildung der Fall ist.

- o Strategie der Integration normativer Regelungen.

Diese Reaktionsform charakterisiert sich dadurch, daß hier der Betrieb versucht, die öffentlich-normativen Regelungen in seinem Interesse - und das heißt im wesentlichen zur Bestätigung und Absicherung der bisherigen betrieblichen Praxis - auszunutzen. Der Betrieb **versucht** hier die öffentlich-normativen Regelungen nicht als Anforderungen und Auflagen wirksam werden zu lassen, son-

dern im wesentlichen zur Absicherung der Durchsetzung seiner eigenen Interessen bei der Ausbildung einzusetzen.

In der empirischen Arbeit konnten noch weitere bildungspolitisch interessante Reaktionsformen festgestellt werden, die im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht ausführlich weiterverfolgt werden konnten:

- o "Aktive" Beteiligung an der Entwicklung von Reformen im Bereich beruflicher Grundbildung:

Diese Reaktionsform charakterisiert sich durch eine Gestaltung der beruflichen Grundbildung, die erheblich über die öffentlich-normativ gestellten Anforderungen hinausreicht oder auch durch die Entwicklung eigener, weiterreichender Reformkonzepte. Bildungspolitisch ist diese Reaktionsform insofern von Bedeutung, als hierdurch von den Betrieben bewußt angestrebt wird, Tatbestände zu schaffen, an denen die bildungspolitische Reform nicht "vorbeigehen" kann. Die Betriebe streben dabei an, durch eine solche "Vorwärtsstrategie" ihre Position im Rahmen der Reform der beruflichen Grundbildung zu sichern. Typisch hierfür ist etwa das Argument, "Was auch immer passiert, an uns kann man nicht mehr vorbeigehen".

Diese Reaktionsform wird von uns nicht weiter behandelt, da sie eine weiterreichende empirische Analyse und längerfristige Begleituntersuchungen erfordern würde. Hier müßte ja gerade die Beeinflussung der Veränderung öffentlicher Reformmaßnahmen als Folge einer bestimmten betrieblichen Reaktion gegenüber bestehenden öffentlich-normativen Regelungen untersucht werden. Auf der Basis uns vorliegenden empirischen Materials kann jedoch gesagt werden, daß es sich hier im wesentlichen um größere, renommierte Ausbildungsbetriebe handelt, die meist über ein gut ausgebautes innerbetriebliches Ausbildungssystem verfügen und deren Aktivitäten ohne-

hin bekannt sind (etwa durch Modellversuche und entsprechenden Begleitstudien etc.).

- o Begrenzter Konflikt mit öffentlichen Regelungen.

Diese Reaktionsform zeichnet sich durch einen partiellen und zum Teil expliziten Verstoß gegenüber normativen Regelungen aus, der jedoch nur begrenzt durch überbetriebliche Kontrollorgane und Sanktionsmaßnahmen eingeschränkt werden kann, da es sich hier im allgemeinen um Betriebe handelt, die den Anforderungen nicht voll nachkommen können, gleichzeitig aber Ausbildungsberufe anbieten, für die in anderen Betrieben oder in öffentlichen Institutionen regional kein entsprechendes Ausbildungsangebot besteht. Die Kontrollorgane (Industrie- und Handelskammer) stehen dabei in dem Dilemma, entweder die Einhaltung der öffentlich-normativen Regelungen zu erzwingen und damit eine Einschränkung des Ausbildungsangebots hinnehmen zu müssen oder aber, diese aufrecht zu erhalten und dabei gleichzeitig in gewissem Umfang Normverstöße bzw. eine sehr "weite" Auslegung der öffentlich-normativen Regelungen zu akzeptieren.

Dieser Fall wurde von uns vor allem deshalb nicht weiter behandelt, da er ohnehin meist im Zentrum der öffentlichen Kritik steht. Es handelt sich hier meist um kleinere Betriebe in Industrie und Handwerk in schwach strukturierter Regionen.

(2) Diese Vielfalt der Reaktionsformen, die alle die Erreichung öffentlicher Reformziele beeinträchtigen, zeigen, wie begrenzt die Möglichkeiten sind, betriebliches Handeln in der gegenwärtigen Situation hinsichtlich der Knappheit und Spezifität an Ausbildungsangeboten sowie ihrer Ursachen im öffentlichen Interesse zu beeinflussen.

Es kann der Schluß gezogen werden, daß die gegenwärtig bestehenden Probleme der Berufsausbildung,

also das zu geringe Angebot an Ausbildungsstellen, die inhaltliche Spezifität und die vielfach mangelnde Qualität der Ausbildung erst dann gelöst und normativ abgesichert werden können, wenn darauf hingearbeitet wird, die Ursachen der Verknappung zu beheben. Dazu müßten einerseits Voraussetzungen geschaffen werden, um eine Berufsausbildung grundsätzlich in allen Produktionsbereichen durchzuführen (Entwicklung neuer Ausbildungsberufe etc.). Gleichzeitig müßte der Umfang der Ausbildung dadurch abgesichert werden, daß geeignete Betriebe zu einer Ausbildung in bestimmtem Umfang verpflichtet sowie ihre Ausbildungsleistungen entsprechend subventioniert werden, um sie von den einzelbetrieblichen Marktbedingungen unabhängiger zu machen.

Zentrales Problem bleiben aber auch dann noch die Prinzipien der betrieblichen Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung als Kern für die Verknappung der Lehrstellen. Bei den bisher dominanten Prinzipien betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen muß damit gerechnet werden, daß auch weiterhin in zunehmendem Maße Arbeitskräfte für Arbeitsplätze mit geringen qualifikatorischen Anforderungen auf dem Arbeitsplatz nachgefragt werden. Solange dieses Problem nicht gelöst ist, kann auch eine Verbesserung der Berufsausbildung nicht voll wirksam werden. Unabdingbare Voraussetzung "humaner" Arbeitsplätze ist, daß breite Qualifikationen erforderlich sind und dementsprechend die erworbenen Fähigkeiten am Arbeitsmarkt auch angewandt werden können.

3. Einige bildungspolitische Probleme

Es war nicht Aufgabe der Studie, bildungspolitische Schlußfolgerungen aus den empirischen Untersuchungen zu ziehen. Ansätze hierzu sind gleichwohl implizit in der Darstellung der vier oben genannten Reaktionsformen enthalten.

Ohne daß hierauf in der Darstellung der Untersuchungsergebnisse systematisch eingegangen wird, sei jedoch kurz auf einige wichtige bildungspolitische Probleme verwiesen, die sich im Zusammenhang mit den Reformmaßnahmen im Bereich der beruflichen Grundbildung ergeben und damit Ansatzpunkte für weitere Reformen sichtbar machen.

Im einzelnen weisen die von uns untersuchten betrieblichen Reaktionsformen besonders auf folgende bildungspolitisch wichtige Probleme hin:

(1) Der "Verzicht auf die Durchführung einer beruflichen Grundbildung und die Herausbildung alternativer Formen der Arbeitskräfterekrutierung" verweist auf das Problem der möglichen Reduzierung des Ausbildungsangebots. Gemeint sind hier nicht jene Betriebe, die ihr Ausbildungsangebot einstellen, zugleich aber durch Veränderung ihrer Produktionsstruktur auch die Nachfrage nach Facharbeitern reduzieren, (wobei oft auch die Einstellung des Ausbildungsangebots die unmittelbare Folge der Veränderung des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes ist und weniger eine Reaktion auf öffentlich-normative Regelungen

darstellt¹⁾), sondern Betriebe, die zwar das Ausbildungsangebot einstellen, gleichzeitig aber weiterhin eine Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften aufrechterhalten. Sie verstärken ihre "Abwerbungsaktivitäten" gegenüber solchen Betrieben, die auch weiterhin ausbilden. Das kann zur Folge haben, daß auch das Ausbildungsinteresse dieser Betriebe (wegen der Abwanderung ihrer Auszubildenden nach Abschluß der Facharbeiterprüfung) reduziert wird und damit eine weitere Einschränkung des Ausbildungsangebots erfolgt.

(2) Zu der "Ausnutzung überbetrieblicher, ergänzender Ausbildungsleistungen" sind Betriebe mit vergleichsweise schlechten Ausbildungsvoraussetzungen (keine spezialisierten Ausbildungseinrichtungen, keine geeigneten Ausbilder etc.) prädisponiert. Durch die Inanspruchnahme relativ kurzfristiger öffentlicher Ausbildungsleistungen können auch sie eine volle Berufsausbildung durchführen, ohne von öffentlich-normativen Regelungen und Kontrolle betroffen zu werden.

(3) Die "Isolierung von normativen Regelungen" zeigt daß sich der Betrieb den Regelungen der beruflichen Grundbildung entziehen kann, ohne gleichzeitig sein Interesse an der Ausbildung eigener Arbeitskräfte aufgeben zu müssen. Meist verlagern solche Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten von der beruflichen Grundbildung auf innerbetriebliche Weiterbildung

¹⁾ Dieser Fall wurde von uns insofern auch nicht weiter behandelt.

(erwachsene Arbeitskräfte), die weit weniger öffentlich-normativ geregelt ist als die berufliche Grundbildung. Durch diese betrieblichen Maßnahmen können die relativ guten Ausbildungsvoraussetzungen dieser Betriebe nur beschränkt für eine qualitative Verbesserung und quantitative Ausweitung des Lehrstellenangebots im öffentlichen Interesse genutzt werden. Verbesserungen der Qualität (zusätzliche Ausbildungsinhalte, Einsatz besonderer pädagogisch-didaktischer Hilfsmittel etc.) und die Anzahl sowie Erweiterung des Umfangs der Ausbildungsplätze sind demzufolge abhängig von betrieblichen Interessen und erfolgen nicht aufgrund bildungspolitisch begründeter Öffentlich-normativer Auflagen.

(4) Durch die Reaktionsform der Normintegration, also die konkrete Erfüllung bestimmter normativer Anforderungen bei gleichzeitiger Vernachlässigung anderer, durch Ausnutzung von Rechtslücken und Auslegungsmöglichkeiten wird die Erfüllung öffentlich-normativ gesetzter Ausbildungsziele in wesentlichen Aspekten eingeschränkt. Die Betriebe nutzen die normativen Regelungen in der Weise, daß ihre Ausbildungsaktivitäten nur marginal beeinflußt, im wesentlichen aber ihre bisherige Praxis bestätigt und abgesichert werden kann. Dies insbesondere, da es ihnen gelingt, die Normen so einzusetzen, daß ihre Position gegenüber den Auszubildenden und auch gegenüber überbetrieblichen Instanzen wie Kammern und Gewerkschaften verstärkt werden kann (Verbesserung ihres Images, Legitimierung ihres Handelns). Dadurch behindern auch diese Betriebe die Realisierung zentraler Reformziele, insbesondere die Verbesserung

der Qualität der Ausbildung durch eine Veränderung der Ausbildung in der Produktion.

4. Ansatz und Struktur der Untersuchung

(1) Die Untersuchung konzentriert sich darauf, Reformmaßnahmen und insbesondere öffentlich-normative Regelungen als Bezugspunkt betrieblicher Interessen und darauf gerichteter Aktivitäten zu begreifen. Die Normen werden hier als "Datum" für betriebliches Handeln aufgefaßt, die Frage nach betrieblichen Aktivitäten bei der Herausbildung der Normen selbst kann im Rahmen der Untersuchung nicht berücksichtigt werden.

Bei diesen Arbeiten konnte weder auf ein bildungssoziologisches noch auf ein rechtssoziologisches Instrumentarium zurückgegriffen werden. Auch in der Berufs- und Industriesoziologie gibt es keine Vorbilder für diese Fragestellung. Teilweise konnten jedoch eigene Arbeiten des ISF für die Untersuchung fruchtbar gemacht werden. Hier wird seit längerer Zeit versucht, die Institutionalisierung beruflicher Qualifizierung in industriesoziologischer Perspektive zu fassen, und zwar wird diese in Genese und Form als Ergebnis einer Auseinandersetzung zwischen betrieblichen Interessen und durchgesetzten öffentlichen Interessen gefaßt. Konkrete Formen der Institutionalisierung werden hier als Konfliktfeld gesehen, auf das sich betriebliche Interessen und darauf aufbauende Strategien beziehen, gleichzeitig aber auch öffentliche Interessen an der Aufrechter-

haltung gesellschaftlicher Stabilitätsbedingungen. Der theoretische Ansatz, an dem im ISF gearbeitet wird, kann hier nicht entfaltet werden¹⁾.

Wir gehen von der Annahme aus, daß Betriebe bei der Verfolgung ihrer Rentabilitätsinteressen prinzipiell bestrebt sind, Beschränkungen ihrer Entscheidungs- und Handlungsfreiheit durch öffentlich-normative Regelungen zu "neutralisieren": Sie sind daran interessiert, öffentlich-normative Regelungen nicht als Einschränkungen von Möglichkeiten zur Rentabilitäts-sicherung und zur Aufrechterhaltung betrieblicher (Handlungs-) Autonomie wirksam werden zu lassen. Unter dieser Perspektive reagieren sie auf öffentliche Regelungen. Extrempositionen, die in etwa die Spannbreiten betrieblicher Reaktionen gegenüber öffentlich-normativen Regelungen in der betrieblichen Praxis beschreiben, wären etwa die Veränderung betrieb-

1) Vgl. hierzu in genereller Perspektive, Norbert Altmann, Günter Bechtle, Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971; bezogen auf den Zusammenhang betrieblicher Interessen und institutioneller und normativer Regelungen, Fritz Böhle, Norbert Altmann, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt 1972; sowie Peter Binkelman, Fritz Böhle, Irmtraut Schneller, Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht, Köln 1975; zur Entwicklung theoretischer Ansätze dienen Arbeiten des ISF im Sonderforschungsbereich 101 der Universität München, Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung, Teilprojekte C 1 und C 2 sowie das DFG-Projekt Al 121/2, Probleme der Institutionalisierung beruflicher Qualifizierung als Bedingung und Ergebnis betrieblicher Strategien (Abschluß 1975).

lichen Handelns in einer Weise, daß die öffentlich-normativen Anforderungen erfüllt werden, bzw. die Aufrechterhaltung betrieblichen Handelns auch unter Gefahr des Verstoßes gegen öffentlich-normative Regelungen.

(2) Die Untersuchung wurde als qualitativ-empirische Problemstudie durchgeführt. Sie baut primär auf 18 intensiven Betriebs-Fallstudien, acht Fallstudien in überbetrieblichen Lehrwerkstätten und einem Set von Expertengesprächen mit Ausbildungsfachleuten auf.

In einer Sekundäranalyse wurden weiterhin 72 Betriebsbefragungen von Ausbildungs- und Personalexperten und 40 Befragungen von Betriebsräten einbezogen¹⁾. Die empirischen Erhebungen konzentrieren sich auf den industriellen Bereich und hier insbesondere auf die Metallbranche. Dies scheint gerechtfertigt, da es sich hier um den in der Industrie dominierenden Bereich der beruflichen Grundbildung handelt. Die Eingrenzung war in jedem Fall aus Zeit- und Mittelgründen erforderlich.

(3) In der folgenden Darstellung der Untersuchungsergebnisse werden die genannten vier betrieblichen Reaktionsformen jeweils getrennt behandelt.

¹⁾ Empirisches Material zu den Untersuchungen: Friedrich Weltz, Gert Schmidt, Jürgen Sass, Facharbeiter im Industriebetrieb, Frankfurt/Main 1974 und Jürgen Sass, Werner Sengenberger, Friedrich Weltz, Betriebliche Weiterbildung und Arbeitskräftepolitik, Köln 1974.

In einem jeweils ersten Teil (A) werden zunächst in einer zusammenfassenden Darstellung die wesentlichen Merkmale der betrieblichen Reaktionsform (1), ihr Zusammenhang mit betrieblichen Handlungsbedingungen (2) und die Charakteristika der gegenwärtig öffentlich-normativen Regelungen, die ein solches Handeln ermöglichen (3), dargestellt.

Anschließend wird (Teil B) die betriebliche Reaktionsform anhand des empirischen Materials in ihrer konkreten Ausprägung in der betrieblichen Praxis behandelt.

Die betrieblichen Aktivitäten werden dann (Teil C) in Zusammenhang gebracht mit der betrieblichen Einschätzung und Interpretation der öffentlich-normativen Regelungen und ihren Auswirkungen für den Betrieb¹⁾. Im jeweils abschließenden Teil D werden einige Bedingungen betrieblichen Handelns angeführt. Bei ihrer Auswahl konzentrierten wir uns im wesentlichen auf solche, die die betriebliche Nachfrage nach ausgebildeten Arbeitskräften einerseits und die betriebliche Entscheidung, solche Arbeitskräfte selbst heranzubilden andererseits, wesentlich beeinflussen.

1) Bei der Behandlung der vierten Reaktionsform wurden die Teile B und C unmittelbar zusammengenommen - eine ausführliche Begründung hierfür findet sich am Beginn des entsprechenden Abschnitts.

Reaktionsform I: Verzicht auf Angebot und Durchführung einer beruflichen Grundbildung

A. Berufsbildungsrecht und Verzicht auf eine berufliche Grundbildung

1. Prinzipien betrieblichen Handelns

Das hier diskutierte betriebliche Handeln ist einheitlich dadurch gekennzeichnet, daß keine berufliche Grundbildung angeboten bzw. durchgeführt wird. Die Deckung des betrieblichen Bedarfs wird damit prinzipiell nicht durch eine eigene Nachwuchsförderung, sondern durch andere betriebliche Aktivitäten wie verstärkte Rekrutierungsmaßnahmen auf dem Arbeitsmarkt, Abwerbungsmethoden, Produkt- und Produktionsumstellungen, veränderte Formen der Nutzung und des Einsatzes von Arbeitskräften usf. gewährleistet¹⁾.

1) Im Prinzip fallen unter diesen Reaktionstyp zwei Arten betrieblicher Entwicklungen: Einerseits Betriebe, die schon immer auf eine Grundausbildung verzichtet haben und andererseits diejenigen Betriebe, die ihre bislang praktizierte Grundausbildung eingestellt haben. Um besonders aussagekräftige Bedingungen, die erst zum Verzicht auf Ausbildung beigetragen haben, herausarbeiten zu können, wollen wir im folgenden insbesondere die Betriebe berücksichtigen, die im Laufe der vergangenen Jahre ihre Ausbildungsaktivitäten aufgegeben

Dieser "radikale" Verzicht bringt für die betriebliche Abhängigkeit von öffentlichen Ausbildungsnormen zentrale Vor- und Nachteile. Als wesentliche Vorteile können hier genannt werden:

- o Der betriebliche Aufwand zur Erfüllung normativer Auflagen wird total reduziert. Die Durchführung der Grundausbildung wird für die Betriebe nicht zum Kostenproblem; personelle Probleme wie Abstellung von hauptamtlichen Ausbildern, Bestimmung von Verantwortlichen in der Produktion etc. entfallen.
- o Diese Betriebe sind relativ abgeschirmt gegenüber Veränderungen im schulischen wie berufsschulischen Qualifizierungssystem, und zwar vor allem gegenüber Ansprüchen, die daraus an sie herangetragen werden könnten (Mitarbeit in Arbeitskreisen wie "Wirtschaft und Schule" oder ähnliches; Berücksichtigung der schulischen Ausbildung bei der Durchführung der Ausbildung und ihrer Einordnung in laufende Arbeitsprozesse).
- o Schließlich sind diese Betriebe gegenüber weiteren Veränderungen in den normativen Anforderungen immun; die Betriebe sind beispielsweise nicht mehr gezwungen, institutionelle oder per-

haben. Ein weiteres Merkmal der hierzu untersuchten Betriebe ist, daß sie einer "Größenklasse" angehören (zwischen 200 und 800 Beschäftigte), aufgrund derer die Öffentlichkeit "erwarten" kann, daß sie eine eigene Facharbeiterausbildung durchführen. Dies scheinen deshalb aus bildungspolitischer Sicht die "interessanten" Betriebe zu sein.

sonelle Anpassungsleistungen aufzubringen oder ehrenamtliche Aufgaben in den Bildungs- und Prüfungsausschüssen der Kammern wahrzunehmen.

Das betriebliche Nichtausnutzen des Ausbildungsrechts bringt jedoch auch Nachteile mit sich; sie können jedoch die "Ausbildungsmüdigkeit" der hier behandelten Betriebe nicht verhindern:

- o Den Betrieben bleibt der Zugang zu öffentlich bereitgestellten und/oder abrufbaren Ressourcen versperrt (finanzielle Unterstützung bei der Errichtung von Lehrwerkstätten, beim Kauf von Ausbildungsgeräten etc.).
- o Der Verzicht auf eigene Ausbildungsaktivitäten verhindert, daß die Betriebe bei der Gestaltung eines wirkungsvollen Einsatzes und Nutzung der Facharbeiterqualifikation eine flexible Anpassung vornehmen können (keine entsprechende Abstimmung zwischen Ausbildungspersonal und den in der Produktion verantwortlichen Spezialisten über Ausbildungsschwerpunkte, -methoden etc.).
- o Die Betriebe können eine besondere Eigenart der normativen Auflagen - generelle Anforderungen an die betriebliche Ausbildung bei gleichzeitiger Berücksichtigung betriebsspezifischer Gegebenheiten - nicht in ihrem Interesse nutzen (Vorwegnahme der Einarbeitungszeit, "produktiver" Einsatz von Auszubildenden, Heranbildung betriebsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten u.a.).

Prinzipiell erlaubt der Verzicht auf eine eigene berufliche Grundbildung finanzielle, sachliche und personelle Ressourcen auf solche arbeitseinsatz-relevanten Aktivitäten zu konzentrieren, die in weitaus geringerem Umfange öffentlich gesteuert bzw. kontrolliert werden. Je nach Arbeitsmarktlage, Produktionsstruktur etc. können sie einerseits in die Höherqualifizierung von Angelernten, Ungerlernten etc. investieren und/oder besondere Mittel aufwenden, um ihre Arbeitsmarktposition zu verbessern; zu letzterem gehören beispielsweise Informationsausgaben, Arbeitsmarktstatistiken, Lohnattraktivität, soziale Zusatzleistungen und ähnliches. Andererseits können die Betriebe diese Aktivitäten mit Investitionsentscheidungen in anderen Kapitalformen abstimmen (z.B. Investitionen in die technologische Gestaltung des Produktionsprozesses), um Anforderungen an ihren Arbeitsplätzen mit den auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräften in Einklang zu bringen (durch eine partielle Substitution der Facharbeiter durch Angelernte mittels Übergang von Einzel- auf Kleinserienfertigung u.ä.).

2. Einige betriebliche Bedingungen für den Verzicht auf eine eigene berufliche Grundbildung

Um einige signifikante Zusammenhänge zwischen betrieblichen Bedingungen und dem Verzicht auf Ausbildung aufzeigen zu können, beschränkten wir die Auswahl der von uns empirisch berücksichtigten Betriebe durch zwei Ausgangsvoraussetzungen: Die Betriebe sollten der metallverarbeitenden Industrie

angehören (also einem Bereich, in dem die berufliche Grundbildung traditionelle Bedeutung erlangte), und zum zweiten sollten sie erst in den vergangenen Jahren ihre Ausbildungsmaßnahmen eingestellt haben. Diese Einengung erlaubt es, solche empirisch vorgefundenen Bedingungen anzugeben, die nicht nur die betrieblichen Ausbildungsentscheidungen mitbegünstigt haben, sondern die den Verzicht "zwingend" nahelegten. Dabei waren folgende Bedingungen, Merkmale etc. relativ häufig anzutreffen:

(1) Aspekte der Produktionsstruktur:

- o Die Betriebe stellen vorwiegend nur ein Produkt her; oder bei einem differenzierten Produktprogramm ist die technologische Komplexität relativ gering.
- o Die Qualität des Produkts wird überwiegend technologisch-autonom bestimmt; soweit menschliches Arbeitsvermögen (insbesondere manuelle Kenntnisse und Fertigkeiten) beansprucht wird, sind zu seiner Heranbildung größtenteils keine längeren generellen und spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich.
- o Produktveränderungen und Umstellungen im Fertigungsprozeß sind relativ selten (und verlangen dadurch geringe qualifikatorische Anpassungsleistungen der Arbeitskräfte).

(2) Aspekte des Arbeitsmarktes:

- o Aufgrund der Produktionsanforderungen fragen die Betriebe auf dem Arbeitsmarkt nur solche Facharbeiterberufe nach, die zumindest in der Region einen gewissen "Allgemeinheitsgrad" besitzen (z.B. Werkzeugmacher, Maschinenschlosser).
- o Die betrieblichen Arbeitsbedingungen und Gratifikationsformen sind besonders attraktiv für Facharbeiter (z.B. Übernahme vorgesetztenähnlicher Funktionen in überwiegend mit Angelernten besetzten Arbeitsprozessen, etwa als Anlagenführer, Einrichter etc.). Ähnliches gilt auch für die Rekrutierung von Angelernten und Ungelernten (gute äußere Arbeitsbedingungen, hohe Verdienstchancen).
- o Die Betriebe haben eine Stammebelegschaft und sind in der Lage, eine solche zu halten (Akkumulation betriebsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten auch bei nicht formal qualifizierten Kräften). Außerdem können zusätzliche Fachkräfte rekrutiert werden, ohne gegen regionale Absprachen über Abwerbung - sofern vorhanden - zu verstoßen.
- o Die Existenz einer eigenen beruflichen Grundbildung ist kein zentraler Bestandteil der betrieblichen Attraktivität. Das Image des Betriebs auf dem Arbeitsmarkt, die Chancen auf den Absatzmärkten und ähnliches sind relativ unabhängig von den betrieblich praktizierten Ausbildungsmaßnahmen.

(3) Betriebliche Ausbildungsstruktur:

- o Der Grad der innerbetrieblichen Institutionalisierung der Grundausbildung und die Investitionen in Ausbildungspersonal und -mittel war in der Vergangenheit gering und stellt keine amortisierende Investition dar.

Durch das teilweise Vorhandensein der genannten Bedingungen wird der betriebliche Verzicht auf Grundausbildung begünstigt. Daneben sind aber für dieses Verhalten auch die Bedingungen von Bedeutung, welche die betriebliche Elastizität zur Erfüllung der normativen Anforderungen tendenziell begrenzen und damit die Durchführung einer beruflichen Grundbildung gefährden. Als wesentliche seien genannt:

- o Die betriebliche Produktionsstruktur ist verhältnismäßig undifferenziert; die Auflagen zum Einsatz, und zwar Ausbildung des Auszubildenden in verschiedenen Arbeitsbereichen können nicht oder nur mit zusätzlichem Aufwand erfüllt werden.
- o Betriebe nutzen ihre Arbeitskräfte intensiv, deshalb können im Produktionsprozeß keine Ausbildungsmaßnahmen veranstaltet werden.
- o Die Betriebe können Auflagen in der Grundausbildung nicht selber erfüllen, aber auch nicht dadurch ausweichen, daß sie überbetriebliche Ausbildungsstätten ausnutzen, weil es diese in der

Region nicht gibt bzw. der Zugang beschränkt ist.

Zusammenfassend kann man also festhalten, daß metallverarbeitende Betriebe, bei denen die im Vorangegangenen geschilderten Bedingungen, Merkmale, Voraussetzungen etc. vorhanden waren, prädisponiert sind, auf eine eigene Grundausbildung zu verzichten und stattdessen andere Formen der Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften bevorzugen.

Wie die gegenwärtigen öffentlich-normativen Regelungen der beruflichen Grundbildung dieses betriebliche Verhalten absichern, wird im folgenden gezeigt.

3. Verzicht auf berufliche Grundausbildung und normativer Rahmen

(1) Allen Betrieben wird das Recht auf Angebot und Durchführung einer beruflichen Grundbildung öffentlich-normativ zugestanden. Gleichzeitig sind sie aber bei der Wahrnehmung dieses Rechts an öffentlich festgelegte Ausbildungsvoraussetzungen gebunden.

Betriebe, die diese materiellen und personellen Voraussetzungen weder innerbetrieblich noch durch Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsinstanzen aufweisen können, sind also prinzipiell von einer Wahrnehmung des Ausbildungsrechts ausgeschlossen. Umgekehrt werden Betriebe, die diese Voraussetzungen erfüllen bzw. erfüllen könnten, öffentlich-normativ nicht zum Angebot und zur Durchführung

einer eigenen beruflichen Grundbildung verpflichtet. Betriebe handeln also auch im Rahmen der Norm, wenn sie aufgrund irgendwelcher Erwägungen auf ihr Ausbildungsangebot verzichten.

Damit wird aus gesamtgesellschaftlicher Sicht eine zentrale Gefahr des bestehenden Normprinzips deutlich: Einerseits können zwar normative Ansprüche an die Ausbildungsstätten gestellt werden, andererseits kann dies - wie es hier deutlich wird - eine Verringerung des Angebots an Ausbildungsplätzen zur Konsequenz haben.

(2) Einzelne auf besondere Aspekte der beruflichen Grundbildung ausgerichtete Normen "erleichtern" bzw. sichern die betriebliche Verzichtsstrategie ab:

Im Betriebsverfassungsgesetz (§ 97) ist festgelegt, daß die grundsätzliche Entscheidung über das Angebot einer beruflichen Ausbildung zu demjenigen unternehmerischen Bereich gehört, der eine Mitbestimmung ausschließt. Somit kann der Betriebsrat bei einer solchen Entscheidung nur beratend mitwirken; betriebliche Entscheidungen ohne vorherige Beratung mit dem Betriebsrat sind trotzdem wirksam¹⁾.

Erleichtert wird das betriebliche Reagieren weiterhin durch zwei Regelungen des Berufsbildungsgesetzes, die im besonderen Maße auf die Bedingungen des Arbeitsmarkts zurückschlagen:

1) Klaus-Peter Frauenkron, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung (Kommentar), Stuttgart 1972, S.217.

- o Dem Jugendlichen als Nachfrager nach einer beruflichen Grundbildung wird das Recht sowohl zur freien Berufswahl wie auch zur Wahl des Ausbildungsbetriebs garantiert¹⁾. Schließt er mit einem Betrieb einen Ausbildungsvertrag ab, so erwächst daraus für ihn nicht die Verpflichtung, mit eben diesem Betrieb auch später ein Arbeitsverhältnis eingehen zu müssen (§ 5 BBiG). Dies ermöglicht dem Jugendlichen nach Abschluß der Facharbeiterausbildung den Betrieb zu wählen, der seinen Beschäftigungsvorstellungen am ehesten entspricht.

Diese Konstruktion hat allerdings für den einzelnen Betrieb zur Konsequenz, daß die Beschaffung von qualifizierten Arbeitskräften nicht von den eigenen Leistungen zur Qualifizierung abhängt, ja, daß Qualifizierungsleistungen "umsonst" sein können. Die Betriebe können umgekehrt fremde Ausbildungsleistungen "kostenlos" in Anspruch nehmen, wenn sie in der Lage sind, attraktive Arbeits- und Gratifikationsbedingungen zur Verfügung zu stellen.

- o Der Jugendliche kann den Ausbildungsbetrieb nach Abschluß der Facharbeiterprüfung verlassen, ohne eine entsprechende finanzielle Entschädigung aufbringen zu müssen (§§ 5 und 6 BBiG). Auch dies erleichtert den Betrieben, auf die Bereitstellung eigener Qualifizierungsleistungen zu verzichten. Hinzu kommt, daß derzeit

1) Weitere Regelungen des Rekrutierungsprozesses bestehen nicht, vgl.dazu ausführl. Peter Binkelmann, Fritz Böhle, Irmtraut Schneller, In-

die nichtausbildenden Betriebe normativ nicht verpflichtet werden, einen finanziellen Anteil an den Qualifizierungskosten zu leisten ("Umlageverfahren").¹⁾

Der Verzicht auf Ausbildung als "radikalste" negative Form des betrieblichen Reagierens auf öffentlich-normative Anforderungen bei gleichzeitigem Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften wird in der folgenden Diskussion näher konkretisiert.

dustrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht, Teil I, Kapitel A, Abschnitte 1 und 3.

- 1) Dieses Defizit soll bei der Novellierung des BBiG abgebaut werden: "Wenn das Angebot an Ausbildungsplätzen im Bundesgebiet die Nachfrage um weniger als 12,5 v.H. übersteigt, wird von allen privaten und öffentlichen Arbeitgebern mit einer Lohn- und Gehaltssumme von 400.000,--DM im Jahr (das entspricht etwa 20 Beschäftigten) eine Berufsausbildungsabgabe von maximal 0,25 v.H. der Lohn- und Gehaltssumme erhoben. Betriebe mit einer geringeren Lohn- und Gehaltssumme und die übrigen Betriebe sind bis zu dieser Lohn- und Gehaltssumme abgabefrei." (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Der Entwurf des Berufsbildungsgesetzes v.3.3.1975, S.11). - Inwieweit eine solche Auflage die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe tangiert bzw. tangieren kann, konnte im Rahmen unserer Untersuchung nicht berücksichtigt werden.

B. Verzicht auf Ausbildung in der Praxis der Betriebe

Vorweg sei betont, daß nun einzelne betriebliche Aktivitäten dargestellt werden, die zwar in dieser oder ähnlicher Weise für nahezu alle industriellen Betriebe - ob mit oder ohne eigener Ausbildung - charakteristisch sind; der wesentliche Unterschied liegt aber darin, daß bei den hier behandelten Betrieben diese Maßnahmen in prononcierter Weise auftreten und sie hierin einem besonderen Erfolgsdruck unterliegen.

1. Betriebliche Arbeitsmarkttaktivitäten

Für Betriebe, die auf eine eigene Grundausbildung, jedoch nicht auf die Facharbeiterqualifikation verzichten können, ist die Außenrekrutierung von ausgebildeten Facharbeitern das zentrale Erfordernis. Zwar wächst dadurch die Abhängigkeit der betrieblichen Entscheidungen von der jeweiligen Arbeitsmarktsituation; gleichzeitig stehen jedoch den Betrieben zahlreiche Möglichkeiten offen, um diese Abhängigkeit abzubauen bzw. zu neutralisieren.

Eine entscheidende Rolle spielt dabei, daß die Betriebe einerseits umfangreiche und erfolgreiche Maßnahmen durchführen, um die betriebliche Attraktivität in der Öffentlichkeit zu verbessern bzw. dementsprechend auszunutzen (1) und andererseits solche Selektionskriterien bei der Auswahl von Arbeitskräften einsetzen, die ihnen eine stabile

Personalpolitik erlauben (2).

(1) Damit der Verzicht auf eine eigene Grundausbildung nicht mit einem prinzipiellen Desinteresse an der Facharbeiterqualifikation gleichgesetzt wird, sind die Betriebe in besonderem Maße gezwungen, ihren Bedarf an Facharbeitern zu bekunden. Hierzu gehört zunächst die Aufgabe, die langfristig stabile wirtschaftliche Situation des Betriebs nach außen hin zu demonstrieren, etwa durch konkrete Maßnahmen wie Ausbau und Bereitstellung von Werkwohnungen, Institutionalisierung einer betrieblichen Altersversorgung u.ä.. Durch diese Maßnahmen werden Anreize geschaffen, die unter dem Prinzip von "Sicherheit" einen wesentlichen Einfluß auf das individuelle Arbeitsmarktverhalten ausüben¹⁾.

Neben der Demonstration einer stabilen Lage ist für den Rekrutierungserfolg von entscheidender Bedeutung, welche Arbeitsbedingungen speziell für die Facharbeiter angeboten werden. Die Betriebe sind dabei bestrebt, unangenehme und physisch stark belastende Arbeitsbedingungen für Facharbeiter möglichst nicht anzubieten, hingegen Aspekte wie "Modernität" der Anlagen, Interessantheit der Arbeit etc. herauszustellen.

In diesem Zusammenhang wies beispielsweise der Personalleiter eines Betriebes der Kfz-Zulieferindustrie darauf hin, daß neu erworbene Maschinen

¹⁾ Friedrich Weltz, Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Veröffentlichung des RKW, Frankfurt 1971, S. 18.

(z.B. Drehbank, Rundschleifmaschine, Bohrwerk) prinzipiell von Facharbeitern bedient werden. "Erst nach ca. 6 Monaten, wenn die Maschine so richtig läuft, lassen wir unsere Angelernten ran. Damit haben die Facharbeiter das Gefühl, an der Spitze des Fortschritts zu stehen."

Wenn die Attraktivität des nachfragenden Betriebs nicht oder nur unzureichend über die Arbeitsbedingungen gesichert werden kann - und dies scheint mehrheitlich der Fall zu sein -, wird dieser Mangel durch vergleichsweise gute Gratifikationen kompensiert. Die jeweils angebotenen Gratifizierungsformen können dabei von den Betrieben genutzt werden, um relativ unattraktive Arbeitsbedingungen, Leistungsdruck, Mangel an innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten etc. zu "verdecken" oder auszugleichen.

In einer Maschinenfabrik mit 640 Beschäftigten (davon 65% Facharbeiter) und ohne Grundausbildung wird der Erfolg in der Rekrutierung von Qualifizierten auf die Tatsache zurückgeführt, daß man die Möglichkeit zum "Überstundenmachen" anbietet. "Jedem Facharbeiter, der sich bei uns bewirbt, wird gesagt, daß er in der Woche mindestens 10 bis 20 Stunden länger arbeiten kann. Sogar in schlechten konjunkturellen Situationen können wir das garantieren. Die drei Großbetriebe in unserer Stadt können dies bekanntermaßen aber nur in der Hochkonjunktur" (technischer Leiter).

Ein Stahlbaubetrieb mit 400 Beschäftigten (ca. 230 Facharbeiter) kompensiert nach Angaben des Werkleiters seine vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen (Lärmbelastigung) durch eine Akkordierung der Arbeitsaufgaben (insbesondere für Facharbeiter). "Diese Chance bieten die anderen Mittelbetriebe in unserer Gegend nicht an, denn der Akkord wird bei uns - im Vergleich zu diesen - nie wieder neu festgelegt. Deshalb können wir auf eine eigene Ausbildung verzichten und holen die Facharbeiter vom Arbeitsmarkt und von anderen Betrieben weg."

Für eine Vielzahl von Betrieben verkörpert praktisch die Lohnhöhe die einzige Möglichkeit, ohne eigene Ausbildungsmaßnahmen "an die Facharbeiterqualifikation heranzukommen". (Dies gilt insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe bzw. für Mittelbetriebe in industriellen Ballungszentren.)

Bei einer Fallstudie in einem Großbetrieb (Kfz-Industrie), der eine eigene Grundausbildung durchführt, wurde von seiten des Personalleiters geäußert, daß die am Ort befindlichen nichtausbildenden Betriebe prinzipiell im Stundenlohn für Facharbeiter um 1 DM höher liegen als die ausbildenden Betriebe.

Oder noch extremer das folgende Beispiel: In einem Betrieb der metallverarbeitenden Branche mit 250 Beschäftigten wird seit Jahren keine eigene Grundausbildung durchgeführt. Die Facharbeiterrekrutierung erfolgt ausschließlich extern. Daß man darin bislang erfolgreich war, wird in erster Linie dem betrieblichen Stundenlohn zugeschrieben; der angebotene Lohn liegt nahezu 50% über dem Niveau in vergleichbaren Betrieben der Region. "Facharbeiter werden mit Hilfe des attraktiven Lohns in den Betrieb geholt und durch ihn gehalten" (so der Leiter des betrieblichen Personalwesens).

Die hier betroffenen Betriebe haben ferner häufig die Möglichkeit, ihre Facharbeiter dadurch zu "be-lohnen", daß sie diesen eine herausgehobene Stellung im Produktionsprozeß (Einsteller, Anlagenführer etc.) oder Aufstiegschancen (Vorarbeiter, Konstrukteure etc.) anbieten und sie zugleich langfristig beschäftigen können (Stammbelegschaft), ohne daß für die Facharbeiter Qualifikationsverluste auftreten (geringe technologische Komplexität, seltene innovatorische Veränderungen, vgl. oben A.2.).

So eröffnete ein elektrotechnischer Großkonzern ein Montagezweigwerk in einer ländlichen Mittelstadt, die neben einem größeren Betrieb nur Kleinbetriebe aufwies. Ohne selbst Grundausbildung durchzuführen, gelang es ihm durch die Attraktivität des Firmennamens, die vergleichsweise hohen Löhne und die guten Arbeitsbedingungen (insbesondere in Form herausgehobener Positionen in einem Montagebetrieb, der weit überwiegend un- und angelernte Frauen beschäftigte) die notwendigen Facharbeiter am Ort zu rekrutieren.

Ergänzend zu den geschilderten Maßnahmen kommt häufig noch die Nutzung regionaler infrastruktureller Gegebenheiten, um eine bessere Attraktivität herzustellen. Betriebe nutzen hier beispielsweise besondere regionale Ausnahmesituationen wie günstige Verkehrslage oder Arbeitskräftereserven im ländlichen Umland, um besser rekrutieren zu können und gleichzeitig nicht ausbilden zu müssen.

In einem Betrieb der metallverarbeitenden Industrie, der im Industriegebiet einer Großstadt liegt und in dem 1970 die Grundbildungsmaßnahmen eingestellt wurden, werden die jetzigen Rekrutierungschancen daraufhin zurückgeführt, daß der Betrieb in unmittelbarer Nähe eines Zentralbahnhofs liegt.

Ein Eisenwerk fängt zahlreiche Einpendler eines bestimmten regionalen Sektors dadurch ab, daß es am äußersten Rande einer im Innern sehr verkehrsreichen Stadt liegt und über eine Einfallstraße ohne Schwierigkeiten und mit erheblichem Zeitgewinn aus dem "Hinterland" erreicht werden kann.

(2) Betriebe, die für qualifizierte Arbeiten Arbeitskräfte ausschließlich von außen rekrutieren müssen, sind gezwungen, Selektionskriterien einzuführen, die eine möglichst lange Betriebszugehörigkeit versprechen. D.h. die Betriebe erwarten bei der Rekrutierung

von Facharbeitern bestimmte individuelle Eigenschaften wie stabile Lebenssituation, verheiratet, ortsgelungen, Integrationsbereitschaft u.a. und/oder setzen solche betrieblichen Maßnahmen ein (Förderungsmaßnahmen im Wohnungsbau etc.), die eine gewisse "Betriebstreue" versprechen.

Es mag zwar im ersten Moment überraschend sein, daß Betriebe, die keine Grundausbildung anbieten und deshalb eigentlich besonders von der Arbeitsmarktlage abhängig sind, auch noch besondere Anforderungen bei der Rekrutierung von Facharbeitern stellen können; vieles deutet jedoch darauf hin, daß diese Selektionskriterien (die vor allem den sozialen Status betreffen) geradezu Voraussetzung dafür sind, daß sie über Rekrutierung und nicht über Qualifizierung ihre Arbeitskräfte beschaffen können, um gegenüber der Arbeitsmarktlage unabhängiger zu werden. Damit entsteht die Möglichkeit, innere personelle Stabilität zu erreichen. Zugleich ermöglicht die Existenz einer Stammbelegschaft sowohl eine langfristig orientierte und sukzessive Rekrutierung wie auch eine betriebsinterne Anpassung ohne explizite Qualifizierungsmaßnahmen.

Im Vorangegangenen wurden einige betriebliche Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, bei deren Realisierung nichtausbildende Betriebe relativ erfolgreich sind; dennoch gilt dies nicht uneingeschränkt. Diverse wirtschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Konstellationen (Situationen) können diesen betrieblichen Erfolg gefährden. So ist das betriebspolitische Ziel, Facharbeiter mit attraktiven Lei-

stungen anzuwerben, insbesondere in Phasen angespannter Arbeitsmarktlagen nur schwer einzulösen. Außerdem kann man auf politische Entwicklungen hinweisen, wie Reduzierung des Ausbildungsplatzangebots oder allgemeine Bevorzugung höherer Bildungsabschlüsse u.a., die besonders negativ auf die betrieblichen Rekrutierungsabsichten zurückschlagen.

Zusammenfassend bringt der Verzicht auf das Angebot und die Durchführung einer eigenen beruflichen Grundbildung den Betrieben Vorteile (muß keine Facharbeiter, Meister etc. für Ausbildungsaufgaben abstellen, finanzielle Mittel können eingespart werden, Produktionsprozesse sind relativ unbelastet von Ausbildungsmaßnahmen etc.), sofern bestimmte andere Bedingungen erfüllt sind. Gleichzeitig wächst damit aber auch die Gefahr, zunehmend auf Facharbeiter verzichten zu müssen.

2. Betriebliche Gestaltung des Einsatzes und der Nutzung von Arbeitskräften

Generell zwingt die qualitative wie quantitative Verknappung von bestimmten Arbeitskrafttypen die Betriebe, neue Nutzungsformen und Substitutionsmöglichkeiten zu finden und durchzusetzen. Damit entsteht auch die Notwendigkeit, den Produktionsprozeß organisatorisch, technologisch und von der hierarchischen Struktur her zu verändern, um diese neuen Bedingungen erfüllen zu können. Setzt man betrieblich-rationales Verhalten voraus, so trifft dies zweifellos für alle Betriebe zu. Jedoch gilt auch

hier wie im vorangegangenen Abschnitt, daß Betriebe, die auf das Angebot und die Durchführung einer eigenen Grundausbildung verzichten, in besonderem Maße auf den Erfolg der im folgenden geschilderten Maßnahmen angewiesen sind.

Die technisch-organisatorischen Veränderungen im Produktionsprozeß sind darauf hin ausgerichtet, Abhängigkeit von der Facharbeiterqualifikation zu reduzieren. Dies heißt, daß Betriebe generell zwar die Hochschätzung der Facharbeiterqualifikation aufrecht erhalten und dementsprechend auch ihr Interesse daran bekunden; andererseits sind sie aber aufgrund der Knappheit gezwungen, den Einsatz dieser Qualifikation zu straffen. Dies läßt sich in den folgenden betrieblichen Einsatzentscheidungen recht deutlich ablesen.

(1) Der quantitative Anteil der Facharbeiter an der Gesamtbelegschaft wird zunehmend reduziert. Primäres Merkmal dabei ist, daß die Betriebe ihre traditionell praktizierten Formen des Facharbeitereinsatzes revidieren. Die häufigste Einzelmaßnahme bezieht sich auf die Umgestaltung des technologischen Produktionsprozesses derart, daß die Facharbeiterqualifikation zunehmend weniger in der unmittelbaren Produktion erforderlich wird.

Deutlich werden diese Verschiebungen beispielsweise in einem Betrieb des Maschinenbaus. Dort hat man nach dem Aufgeben der Grundausbildung und den Schwierigkeiten, die man mit der Rekrutierung von ausgebildeten Facharbeitern hatte, die Produktion mit konventionellen Drehbänken sukzessive eingestellt und ist auf automatische Drehbänke übergegangen. Dadurch konnte man die auf die Facharbeiterqualifikation auf-

bauenden Arbeitsplätze reduzieren und die so freigeordneten Arbeitskräfte in der Arbeitsvorbereitung, Qualitätskontrolle und in der Reparaturabteilung einsetzen.

Teilweise werden allerdings auch Facharbeiter, die bislang aufgrund ihrer Qualifikation in betrieblichen Bereichen außerhalb des unmittelbaren Produktionsprozesses eingesetzt waren, durch andere Arbeitskräfte ersetzt (z.B. durch Angelernte in der Arbeitsvorbereitung, durch Techniker in der Teilkonstruktion) und in die Produktion auf Facharbeiter-Arbeitsplätze zurückgeholt.

In einem Betrieb der metallverarbeitenden Industrie, der vorwiegend Facharbeiterarbeitsplätze benötigt (Einzelfertigung, hohe Produktqualität) wurden die Facharbeiter, die zeitweilig im Konstruktionsbüro beschäftigt waren, wieder in die unmittelbaren Produktionsstätten zurückbeordert. Außerdem wurden Facharbeiter aus dem Materiallager wieder zurückgeholt.

Letztenendes gilt aber für die hier relevanten Betriebe, daß der Einsatz der Facharbeiterqualifikation entweder in der Fertigung und/oder in den produktionsfernen Einsatzorten bis zu einem bestimmten Grade reduziert werden.

(2) Mit dieser Reduktion korrespondiert das betriebliche Erfordernis, in wesentlich umfangreicherem Maße Angelernte, Ungelernte u.ä. einzusetzen. Dabei wird entweder das bisherige Produkt mit technologisch neuartigen Maschinen hergestellt, die mit weit aus weniger Qualifikationsanforderungen zu bedienen sind, oder es werden neue Produkte erstellt, zu de-

ren Fabrikation ebenfalls die Angelerntenqualifikation ausreicht. In beiden Fällen verändert sich häufig das betriebliche Fertigungsverfahren: Von der Einzelfertigung geht man über zu Klein- bzw. Großserie.

Ein Beispiel für diese Möglichkeiten: In einem Betrieb, der im Schwerpunkt einen Maschinentyp (Betonmischer) herstellt, konnte eine Umstellung auf einen technologisch wesentlich weiter entwickelten Typ nicht erfolgen, als der nationale Absatzmarkt dies verlangte; denn für diese Umstellungsmaßnahmen und späteren Arbeitsaufgaben standen auf dem Arbeitsmarkt Facharbeiter nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung (zudem machte der Betrieb keine eigene Grundausbildung). Deshalb blieb das Produkt unverändert; der Fertigungsprozeß wurde sukzessive automatisiert und zunehmend von Angelernten bedient, und der Betrieb begab sich auf einen anderen Absatzmarkt (Export in Entwicklungsländer).

Mit dieser Substitution der Facharbeiter durch Angelernte und Ungelernte sind die Betriebe häufig gezwungen, eine, wenn auch nicht formalisierte, spezifische Qualifizierung der Angelernten im Produktionsprozeß selber zu ermöglichen¹⁾. Damit verschaffen sich die Betriebe die Chance, von der eigentlichen Facharbeiterqualifikation unabhängiger zu werden und weichen auf Teilarbeitsmärkte aus, die ihnen weniger Rekrutierungsschwierigkeiten bereiten.

1) Der Anlernprozeß wird in diesen Betrieben ausschließlich in der laufenden Produktion durchgeführt; eine gesonderte Ausbildung findet in der Regel nicht statt. Zur konkreten Form dieser Kurzeinweisung vgl. beispielsweise Otto Neuloh, Herbert Wiedemann, Arbeiter und technischer Fortschritt, Köln und Opladen 1960, S.189 f.

Ein Betrieb im Maschinenbau rekrutierte nach Aufgabe der Grundausbildung und der Umstellung des Produktionsprozesses in verstärktem Maße Angelernte, Ungelernte, Umschüler etc. Diese werden im Produktionsprozeß zu Fräsern bzw. Bohrern ausgebildet. Der Einsatz dieser Arbeitskräfte wurde dadurch erleichtert, daß anstelle der früheren mechanischen Fräs- und Bohrmaschinen einfachere und automatische Maschinen eingeführt wurden.

(3) Die Tatsache, daß die Betriebe die ursprünglichen Facharbeiterplätze zunehmend reduzieren bzw. für die Angelerntenqualifikationen umstellen oder umdefinieren¹⁾, gleichzeitig aber an der Facharbeiterqualifikation festhalten, hat zur Konsequenz, daß von betrieblicher Seite ein unterqualifizierter Einsatz der vorhandenen Facharbeiter verhindert werden muß. Dies gilt sowohl für den Einsatz in den Produktions- wie auch in den angelagerten Bereichen.

Dementsprechend werden diejenigen Arbeitselemente aus der ursprünglichen Facharbeitertätigkeit herausgelöst, die auch von Nichtfacharbeitern bewältigt werden können. Durch diese Veränderung der Anforderungen an den Facharbeiter-Arbeitsplatz eröffnet sich für den Betrieb die Möglichkeit, die zentralen Elemente der Facharbeiterqualifikation intensiver zu nutzen.

¹⁾ In vielen Fällen können ohne größere Umstellungen an bisherige Facharbeiterarbeitsplätze Angelernte eingesetzt werden, wenn die Betriebe die Arbeitsanforderungen detailliert analysieren. In diesen Fällen kann praktisch durch eine "Umdefinition" der Arbeitsplätze eine größere Anzahl von im Arbeitsprozeß qualifizierten Angelernten "vollwertig" eingesetzt werden.

Mit dieser Arbeitszerlegung entsteht ein vollkommen neuer Kooperationszusammenhang, der es den Betrieben erlaubt, die Facharbeiter weitaus effektiver als bisher in Koordinations-, Ergänzungs-, Kontroll- und Disziplinierungsfunktionen einzusetzen.

In einer neu aufgebauten, modernen Gießerei werden durch Teilstillegungen in anderen Bereichen eines Unternehmens (gemischter Hüttenbetrieb) freigesetzte Facharbeiter (insbesondere Maschinenschlosser) als "Anlagenführer" für die automatischen Gießanlagen eingesetzt. Sie hatten vorwiegend Aufsichtsaufgaben gegenüber den Anlagenbesatzungen, Überwachungs- und Koordinationsaufgaben für mehrere Maschinen, Kleinreparaturen und Einweisungsaufgaben für die Hilfskräfte zu erfüllen. Alle nur irgendwie ausgliederbaren Teilaufgaben wurden ehemaligen Gießern und Kernformern (Facharbeitern, die nicht mehr gebraucht wurden) und bei der Stilllegung versetzten Un- und Angelernten übertragen.

C. Betriebliche Aussagen zum Verzicht auf eine eigene Grundausbildung

Gerade Betriebe, die auf das Angebot und die Durchführung einer eigenen Grundausbildung verzichten, sind bestrebt, ihr Verhalten gegenüber der Öffentlichkeit zu "rationalisieren". Das heißt, sie sind in hohem Maße gezwungen, nachträglich Begründungen für ihr Verhalten zu finden, und zu artikulieren, die nicht unbedingt für das Verzichten relevant waren. Schon deshalb scheint eine logische (interpretative) Verknüpfung von betrieblichen Voraussetzungen und Verhalten einerseits und den diesbezüglichen Aussagen des betrieblichen Managements andererseits nicht sinnvoll zu sein. Wohl aber gewinnt man mit einer Rekonstruktion solcher Aussagen Erkenntnisse über die Tendenzen, das Problembewußtsein, das Selbstverständnis usw., die beim Zustandekommen betrieblicher Entscheidungen eine mittragende Rolle gespielt haben bzw. haben können und die quasi prototypisch für die expliziten Begründungen des betrieblichen Verzichts auf Grundausbildung sind.

1. Betriebliche Argumente, die sich auf die allgemeine Bildungssituation richten

Die betrieblichen Rechtfertigungen beziehen sich am häufigsten auf die allgemeine Bildungssituation und die damit verbundenen Chancen für die Rekrutierung von Auszubildenden. Diese Situation zeichnet sich nach Aussagen der betrieblichen "Interessenvertreter"

(Personal- und Ausbildungsfachleute, Betriebsleiter u.a.) dadurch aus, daß die weiterführenden Schulen zunehmend an Attraktivität gewinnen und dadurch das quantitative und das qualitative Angebot von Ausbildungsplatzbewerbern zurückgeht. So verbleiben den Betrieben vorwiegend Bewerber, deren Ausgangsvoraussetzungen außerdem geringer sind (insbesondere Hauptschüler ohne qualifizierten Abschluß, Sonderschüler)¹⁾. Teilweise verselbständigt sich in den Aussagen der eine oder andere Faktor (qualitativ-quantitativ) und wird als einzige Ursache für das betriebliche Verzichten auf das Angebot und die Durchführung einer Grundausbildung herangezogen.

"Das Angebot ist viel zu gering, da kann man keine Ausbildung machen." (Ein Personalleiter)

"Zwar haben wir zahlreiche Bewerbungen vorliegen, doch deren Vorbildung reicht nicht aus, um sie ausbilden zu können." (Ein Werkleiter)

"Lehrlinge sind heute nur noch sehr schlecht zu bekommen. Sie bringen außerdem einen schlechten Bildungsstand mit und haben keinen Ehrgeiz, kein Ideal und keine Ambitionen mehr." (Ein früherer Ausbilder)

2. Fehlen eigener Bildungsvoraussetzungen, um öffentlich "produzierte" Defizite abzubauen

Daneben spiegelt sich in den Aussagen des öfteren der Zusammenhang zwischen Außenbedingungen (Rekru-

¹⁾ Daß der größte Teil der hier behandelten Betriebe nur auf ein solches Potential zurückgreifen kann, zeigt beiläufig auch die geringe Attraktivität ihrer früheren Ausbildungsmaßnahmen. (Näheres s.u. Teil 5)

tierungssituation) u n d den betrieblichen Ausbildungsvoraussetzungen bzw. -möglichkeiten wider. Dabei wird die Auffassung vertreten, daß aufgrund der tendenziell schlechteren Ausgangsqualifikationen (verminderte Lernfähigkeit, Mangel an Allgemeinbildung u.a.) die Betriebe prinzipiell gezwungen wären, für Ausbildung mehr als früher an materiellen und personellen Ressourcen aufzuwenden. Dies wird jedoch von den hier zur Diskussion stehenden Betrieben mit verschiedenen, für sie jedoch charakteristischen Begründungen abgelehnt:

- o Die Betriebe sehen sich nicht im Stande, als "Korrekturinstanz" aufzutreten; das heißt, sie sind nicht gewillt oder nicht in der Lage (Personal- und Zeitaufwand), die im öffentlichen Bildungswesen "produzierten" Defizite durch betriebliche Zusatzmaßnahmen abzubauen, um letztlich den Ausbildungserfolg sicherzustellen.

"Früher haben wir unsere erfahrensten Facharbeiter als Paten eingesetzt, d.h. sie mußten neben ihren eigentlichen Produktionsarbeiten noch Ausbildungsaufgaben wahrnehmen. Das würde jetzt zwar auch noch gehen, aber was nutzt es, wenn die Lehrlinge nicht mal ausreichende Leistungen in Deutsch und Rechnen mitbringen. Diesen Mangel können wir nicht abbauen." (Ein technischer Direktor)

- o Des weiteren wird von betrieblicher Seite argumentiert, daß die innerbetrieblichen Arbeits- und Leistungsanforderungen eine erfolgsversprechende Ausbildung grundsätzlich verhindern und daß man deshalb lieber auf eine eigene Ausbildung verzichtet. Dies ist insbesondere dann verständ-

lich, wenn man die Tatsache berücksichtigt, daß für Betriebe, die vor der Alternative stehen - eigene Ausbildung oder nicht - meist nur eine Ausbildung in der unmittelbaren Produktion in Frage kommt.

Spezifische Merkmale des betrieblichen Produktionsprozesses wie Bedienung von Einzelmaschinen, physischer Kraftaufwand usw. werden zusammen mit den vorherrschenden Entlohnungsformen (zumeist Akkord) ins Feld geführt, um den Verzicht auf Ausbildung zu "erklären":

"Die Akkordarbeit läßt eine Lehrausbildung einfach nicht zu und zudem würden die Lehrlinge den Akkord gesundheitlich nicht durchstehen."
(Personalleiter eines Betriebs, der früher auch für die Grundbildung verantwortlich war)

"Die Jugend ist viel zu unstet, das würde bei uns in der Produktion zu vielen Unfällen führen."
(Ein Leiter des Personal- und Sozialwesens)

3. Betriebliche Kritik an den öffentlichen Ausbildungsanforderungen

Wenn sich die betrieblichen Argumente direkt auf Art und Umfang der öffentlich-normativen Auflagen beziehen, wird besonders deutlich, daß der Verzicht auf Grundausbildung vorrangig (ja hier sogar ausschließlich) von einzelbetrieblichen, d.h. auf autonome Gestaltung der betrieblichen Bedingungen bezogenen Interessen bestimmt wird. Normalauflagen, die sich nicht mit den bisher praktizierten Ausbildungsaktivitäten und -aufwendungen abdecken lassen, werden dabei als Begründung für das Aufgeben herangezogen. Am Beispiel von Teilregelungen wird häufig

konkretisiert, daß der Betrieb nicht in der Lage wäre, die darin enthaltenen Anforderungen zu erfüllen. Dabei bezieht man sich (isoliert oder in Kombination) auf folgende zusammenfassende Aspekte:

- Realisierung normativer Auflagen als betriebliches Kostenproblem
- Realisierung normativer Auflagen und die damit korrespondierende "Beeinträchtigung" spezifischer betrieblicher Qualifizierungsinteressen

Besonders häufig wird die betriebliche Einschätzung der öffentlich-normativen Regelungen von dem damit verbundenen finanziellen wie personellen Aufwand bestimmt. Die Machbarkeit der Anforderungen wird dementsprechend auf die Frage der Kostenveränderung (Rentabilität) reduziert.

"Wenn wir einzelne Passagen des Berufsbildungsgesetzes und der Ordnungsmittel ernst nehmen, müßten wir eigentlich eine Lehrwerkstätte einrichten. Dazu fehlen uns aber die Mittel. Auch dann, wenn wir uns an eine überbetriebliche Lehrwerkstätte anschließen, müßten wir einerseits einen Geschäftsanteil tragen, andererseits müßten wir jährlich für die von uns besetzten Ausbildungsplätze Geld aufbringen. Diese beiden Ausgaben würden aber 5.000,-- DM pro Jahr und Lehrling wesentlich übersteigen." (Ein Werksleiter)

"Wir können es uns nicht leisten, einen Meister und einen Lehrgesellen, die bislang in der Produktion beschäftigt waren, für die Ausbildung abzustellen; das würde sich von der Kostenseite her nicht lohnen." (Ein Personalleiter)

In anderen Aussagen werden diese Folgewirkungen wesentlich breiter interpretiert. Dabei wird explizit

von der Grundeinstellung ausgegangen, daß öffentliche Normen prinzipiell darauf ausgerichtet sind (oder zumindest zur Folge haben), die betriebliche Entscheidungsfreiheit und den Handlungsspielraum einzuengen. Auf diesem Hintergrund werden für die Betriebe (nach ihren Aussagen) die Koordination von normativen Ansprüchen einerseits und (spezifischen) betrieblichen Qualifizierungsinteressen und -erwartungen andererseits zum Problem; die hier geschilderten Betriebe lösen dieses Problem radikal - durch Verzicht auf Angebot und Durchführung einer eigenen beruflichen Grundbildung.

"Früher haben wir den Grundlehrgang Metall auf 6-8 Monate ausdehnen können, um den Lernschwachen die Möglichkeit zu geben, sich besser zu entfalten. Jetzt aber sind wir vertraglich gezwungen, diesen Kurs in 3 Monaten durchzuführen. Da können wir aber nicht mehr mitmachen, da verzichten wir lieber." (Personalleiter)

"Früher waren uns für die Durchführung der Ausbildung sogenannte Übungsbilder vorgegeben und wir konnten uns daran anlehnen. Durch die neuen Rechtsverordnungen sind aber diese Übungsbilder abgeschafft worden und es werden uns konkrete Lerninhalte, die sachlich und zeitlich gegliedert sind, vorgegeben und wir müssen sie, weil sie in der Prüfung abgefragt werden, alle erfüllen. Uns stört aber die harte Verbindlichkeit dieser Auflagen. Da bleibt uns nichts anderes übrig, als auf die Ausbildung zu verzichten." (Ein Techniker, der früher als Ausbildungsmeister eingesetzt war)

Die Tatsache, daß öffentliche Normen nicht nur steuernde, sondern auch kontrollierende Maßnahmen beinhalten, wird von zahlreichen betrieblichen Vertretern zum Anlaß genommen, ihren Entschluß zur Aufgabe der Grundausbildung zu begründen. Sie ver-

weisen dabei einerseits auf die stärker abgesicherte Kontrollfunktion der Kammern ("Wir müssen jetzt die Kontrolleure hereinlassen" - ein Ausbildungsmeister). Andererseits, und dies wiegt in den Aussagen weit schwerer, sind die Betriebsräte und die Jugendvertreter weitaus aktiver als früher.

Interessant ist hier der Fall eines Maschinenbaubetriebes: In diesem Betrieb mit ca. 650 Beschäftigten bildete man pro Jahr etwa 30 Auszubildende aus. Zunehmend bekam man jedoch Schwierigkeiten mit dem Betriebsrat. Die Beschwerden über den produktiven Einsatz der Lehrlinge nahmen zu. Schließlich entschied der Firmenchef die Einstellung der betrieblichen Ausbildung. Seitdem führt der Betrieb keine Grundausbildung mehr durch (aus einem Expertengespräch mit einem Jugendreferenten der IG-Metall).

Oder das Beispiel eines Betriebes, der zur metallverarbeitenden Industrie gehört: Über die Auflösung der Lehrwerkstätte und damit auch der Grundausbildung wird in der Geschäftsleitung diskutiert. Man wartet förmlich darauf, daß eine Aktion von seiten der Lehrlinge, der Jugendvertreter oder des Betriebsrats als Grund für die Auflösung vorgeschoben werden kann. "Wir gehen nur noch mit großem Unmut an die Lehrlingsausbildung heran, und zwar aus politischen Gründen. Die Lehrlinge, die von unserem Betriebsrat angestachelt werden, sind politisch sehr vif; sobald sie irgendwie streiken, und das befürchten wir in der nächsten Zeit, werden wir die Lehrlingsausbildung aufgeben." (Leiter des Personalbüros)

D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen beim Verzicht auf Grundausbildung

Unter A.2. konnten einige Bedingungen, Merkmale etc. angegeben werden, die in erster Linie die Reaktionsform "Verzicht auf Ausbildung" ermöglichen. Im folgenden soll dies ausführlicher diskutiert und an empirischen Beispielen näher demonstriert werden. Dabei kann man davon ausgehen, daß die Betriebe ihre berufliche Grundausbildung größtenteils dann aufgeben haben, wenn diese Bedingungen in Kombination aufgetreten sind.

1. Merkmale der betrieblichen Gesamtsituation als Voraussetzung für die Aufgabe der Grundausbildung

Eine wesentliche Voraussetzung ist dann gegeben, wenn der Betrieb keinem allzu großen, öffentlichen Erwartungsdruck hinsichtlich seiner Ausbildungsaktivität ausgesetzt ist. Von einem Betrieb, der eine relativ schwache Ausbildungstradition besitzt und/oder der "im Schatten" anderer, vergleichsweise renommierterer Ausbildungsbetriebe liegt, wird von seiten der Öffentlichkeit (potentielle Arbeitskräfte, Arbeitgeber-, Arbeitnehmerorganisationen, berufsbildenden Schulen u.a.) das Angebot einer Grundausbildung tendenziell weniger erwartet. Andererseits heißt dies aber auch, daß der Verzicht auf eigene Ausbildungsmaßnahmen keinen wesentlichen Einfluß auf die allgemeine Attraktivität ausüben darf.

Inwieweit sich der Verzicht auf die betriebliche Attraktivität negativ auswirken kann, zeigt der besondere Fall eines Maschinenbaubetriebes: Dort hatte man aus betriebspolitischen Motiven die Grundausbildung eingestellt; der Ruf der betrieblichen Ausbildung war außerdem nach Aussagen des Personalleiters nicht allzu ausgeprägt (drei Großbetriebe boten attraktivere Ausbildungsplätze und -chancen an). Das Aufgeben der Ausbildung hatte zunächst keine Konsequenzen für den regionalen Ruf des Betriebes. Die Tatsache, daß dieser Betrieb Bohr- und Fräsmaschinen produziert, die interessanterweise in betrieblichen wie überbetrieblichen Lehrwerkstätten besonders häufig eingesetzt werden, hatte zur Konsequenz, daß Ausbildungsleiter, Ausbilder etc. relativ häufig den Betrieb konsultierten, um sich über die Funktionsweise und den möglichen Erwerb dieser Maschinen zu orientieren. Im Rahmen dieser Gespräche wurde oftmals die Klage laut, warum ein Betrieb, der für Ausbildungszwecke Geräte herstellt, nicht selbst ausbildet, also keine eigenen "Erfahrungen" mehr mit seinem Produkt machen könne. Auf seiten des Managements befürchtete man einen Nachfragerückgang. Deshalb erwägt man die Wiederaufnahme einer beruflichen Grundbildung.

Daß insbesondere Kleinbetriebe einem vergleichsweise geringen Erwartungsdruck unterliegen und deshalb der Verzicht problemloser verläuft, kann aber auf diesem Hintergrund nicht generalisiert werden; denn die Kleinbetriebe sind - abgesehen von anderen betrieblichen Notwendigkeiten - schon aufgrund ihrer organisatorischen Abhängigkeit von Kammern bzw. Innungen und den damit verbundenen persönlichen Beziehungen (Ehrenämter der Betriebsinhaber etc.) oftmals einem intensiveren Erwartungsdruck ausgesetzt als dies bei relativ unabhängigen Mittelbetrieben der Fall ist.

2. Bedingungen und Merkmale von Produktion und Qualifikation

Für Betriebe, die auf eine eigene Grundausbildung verzichten können, spielt neben der Ausprägung des Erwartungsdrucks die Ersetzung bzw. Ergänzung der traditionellen Facharbeiterproduktion durch andere Produktionsformen eine besondere Rolle. Die Lösung dieses technologisch-organisatorischen Problems ist dabei tendenziell auf die Reduktion der betrieblichen Abhängigkeit von der Facharbeiterqualifikation ausgerichtet. Die darin "erfolgreichen" Betriebe weisen folgende Bedingungen bzw. Merkmale auf:

(1) Die Qualität und damit die Chance des Produkts auf dem Absatzmarkt ist nicht überwiegend von der fachlichen Qualifikation (Einhaltung kleiner Fertigungstoleranzen, Umgang mit Meßgeräten etc.) der Facharbeiter bestimmt. Insbesondere dann, wenn die Betriebe den Produktionsprozeß so gestaltet haben, daß die Qualität der Produkte ausschließlich technologisch-autonom bestimmt wird, ist die betriebliche Unabhängigkeit im Hinblick auf Qualifikationserfordernisse tendenziell gewährleistet. Diese "Umorientierung" hat des weiteren zur Folge, daß Produktionsprozesse und die darauf bezogenen Tätigkeitsanforderungen vereinfacht werden können und somit auch weit aus geringer Qualifizierte dort einsetzbar sind. (Nivellierung der Qualifikationsanforderungen)

(2) Zwar werden die Produktionsprozesse so gestaltet, daß die dort herrschenden Anforderungen auch von Angelernten und Ungelernten mit geringen Einar-

beitungszeiten bewältigt werden können und darin sind gerade nichtausbildende Betriebe gezwungenermaßen erfolgreich; gleichzeitig sind sie jedoch an dem Einsatz und der Nutzung spezifischer Elemente der Facharbeiterqualifikation weiterhin interessiert. Die Intensität und die Grenzen dieses Interesses (und somit auch die Abhängigkeit von dieser spezifischen Qualifikation) werden dabei vordergründig von den betriebspezifischen Produktionsbedingungen bestimmt. Wenn diese Bedingungen die folgenden Qualitäten aufweisen, wird der Verzicht auf die Durchführung einer eigenen Ausbildung erleichtert:

- o Produktveränderungen und Prozeßumstellungen gehören nicht zum Alltag des betrieblichen Produktionsgeschehens. Betriebe, die also über einen längeren Zeitraum hinweg keine Umstellungen im Fertigungsprozeß vornehmen, können weitgehend auf besondere - nämlich generellere und breitere - Qualifikationen von Facharbeitern, die die Anpassungsfähigkeit an Neues begründen, verzichten. Andererseits eröffnet sich dadurch die Möglichkeit, die besondere Facharbeiterqualifikation (fachliche, soziale etc.) in angelagerten Bereichen wie etwa in der Montage, Reparatur, Arbeitsvorbereitung, Kontrolle und im Kundendienst einzusetzen.

Diese Aussage wird durch unsere empirischen Untersuchungsergebnisse erhärtet: Betriebe, die ausschließlich ein Produkt herstellen, sind besonders häufig unter denjenigen zu finden, die auf eine Ausbildung verzichtet haben. Dabei fällt auf, daß diese Produkte in den letzten Jahren

kaum oder nur geringfügig verändert wurden.

- o Des weiteren bestimmen die Fertigungsbedingungen die potentielle Minimierung bzw. Auslagerung des Facharbeiteranteils in/aus der unmittelbaren Produktion. Betriebe, die ein Produkt ausschließlich in Großserie (an Transferstraßen u.ä.) herstellen können, besitzen damit die optimale Voraussetzung, um von der Facharbeiterqualifikation zumindest im unmittelbaren Produktionsbereich unabhängiger zu sein¹⁾.

Zwar ist das Interesse am Einsatz von Facharbeitern allgemein in allen industriellen Betrieben vorhanden; aus der vorangegangenen Diskussion wird jedoch ersichtlich, daß Betriebe, sofern sich ihre Produktsituation durch Merkmale wie Herstellung eines relativ "einfachen" Produkts, technisch-autonome Bestimmung der Produktqualität, selten Produkt- und Prozeßumstellungen etc. auszeichnet, besonders prädisponiert sind, dieses Einsatzinteresse tendenziell zu reduzieren.

Zum einen implizieren die genannten Bedingungen quasi eine "Standardisierung" bzw. "Konservierung" des betrieblichen Produktionsablaufs, was in den meisten Fällen zur Folge hat, daß betriebspezifische Qualifikation nicht unbedingt über eine berufliche Grundbildung herangebildet werden muß. Für

¹⁾ Näheres zu diesen betrieblichen Einsatzbedingungen in: Friedrich Weltz, Gerd Schmidt, Jürgen Sass, Facharbeiter im Industriebetrieb, Frankfurt/Main 1974, S. 17 f.

die Vermittlung und den Erwerb unterschiedlicher Formen des Umgangs mit Maschinen, Werkzeugen und Material reichen kurze Anlernprozesse und minimale Einweisungszeiten oder einfach längere Betriebserfahrung aus; dies gilt sowohl für die rekrutierten Facharbeiter wie auch für Angelernte/Ungelernte. Erleichternd wirkt sich für diese Spezifizierung aus, daß die Produktionsstrukturen dieser Betriebe zumeist relativ undifferenziert sind und somit - auch wenn die Betriebe flexiblen Arbeitskräfteeinsatz anstreben - nur einen geringen Aufwand zur Qualifizierung der Arbeitskräfte bereitstellen müssen.

Zum anderen stellen die Betriebe, da produkt- wie technologiebezogene Veränderungen größtenteils ausbleiben, verhältnismäßig geringe Anforderungen an das Lernverhalten und an die Lernfähigkeit der Arbeitskräfte. Auf diesem Hintergrund sind diese Betriebe nur in geringem Maße gezwungen, durch spezifische betriebliche Gratifikationen die individuelle Lernbereitschaft zu fördern und andererseits spielen qualifikatorische Ansprüche von seiten der Arbeitskräfte (Fort- und Weiterbildung) eine nur untergeordnete Rolle.

3. Die besondere Lage der Facharbeiter

Zwar sind Betriebe, die sich durch die oben genannten Bedingungen auszeichnen, besonders bestrebt, die Qualifikationsanforderungen zumindest in der Produktion zu nivellieren; gleichzeitig sind sie - auch in

langfristiger Perspektive - nicht in der Lage, auf spezifische Bestandteile der Facharbeiterqualifikation verzichten zu können. Sofern dies für den einzelnen Betrieb bedeutet, daß die unmittelbaren Produktionsaufgaben ausschließlich von Angelernten/Ungelernten bewältigt werden können und die Facharbeiter in angelagerten Prozessen (Reparatur, Außenmontage) eingesetzt werden, ist dies relativ unproblematisch. Denn diese Differenzierung der Arbeitsaufgaben trägt dazu bei, die Attraktivität der Arbeit für Facharbeiter zu steigern (herausgehobene Position, interessantere Arbeit etc.).

Sobald aber - und dies ist bei den hier behandelten Betrieben häufig der Fall - spezifische Bestandteile der Facharbeiterqualifikation auch weiterhin im Produktionsprozeß benötigt werden, müssen die Betriebe Bedingungen, Maßnahmen u.ä. aufweisen, um dieses ambivalente betriebliche Qualifikationsinteresse (einerseits Nivellierung, andererseits Qualifikationsdifferenzierung) für die Facharbeiter sichtbar zu machen, zu legitimieren und zu gratifizieren. Objektiv insgesamt oder teilweise gleiche Arbeit von Angelernten und Facharbeitern wird durch betriebliche Gratifikationsformen so überlagert bzw. "verdeckt", daß für den Facharbeiter das besondere betriebliche Interesse an seiner Qualifikation zum Ausdruck kommt. Solche Maßnahmen werden oftmals unmittelbar im Produktionsprozeß verankert (zusätzliche Kontrollaufgaben, Einrichten an ganzen Maschinengruppen), wirken sich aber nicht immer auch monetär aus.

Auf diesem Hintergrund kann der Betrieb mit einem Facharbeiter rechnen, der sich sowohl durch Flexibilitätsbereitschaft auszeichnet wie auch die betriebliche Intensivierung eines Teils seines Qualifikationspotentials bejaht.

4. Arbeitsmarktbedingungen und betriebliche Attraktivität

Für den Verzicht auf das Angebot und die Durchführung einer beruflichen Grundbildung sind neben den Produktionsbedingungen und den damit verbundenen Formen des Arbeitskräfteeinsatzes die betrieblichen Bedingungen der Beschaffung von Arbeitskräften von wesentlicher Bedeutung. Der betriebliche Rekrutierungserfolg und damit auch der potentielle Verzicht auf die berufliche Grundbildung hängt einerseits vom regionalen Rekrutierungsreservoir an Facharbeitern bzw. Un-/Angelernten ab und andererseits von den betrieblichen Möglichkeiten zur Nutzung dieser Reservoirs ab. Wie die Untersuchung zeigte, waren insbesondere zum Zeitpunkt des "Verzichts" die Arbeitsmarktlage und die Abwerbungsmöglichkeiten der hier relevanten Betriebe relativ günstig.

Die genannten betrieblichen Produktionsbedingungen bzw. -anforderungen haben zur Konsequenz, daß die Betriebe ihr ursprünglich dominierendes Rekrutierungsinteresse (das sie früher vorwiegend durch eigene Ausbildungsmaßnahmen realisierten) auf andere Qualifikationsgruppen hin ausdehnen. Somit können die Betriebe auf - permanente - Arbeitskräfte-

knappeheit in einem besonderen Teilarbeitsmarkt (Facharbeiter) größtenteils durch die Rekrutierung von Angelernten und Ungelernten, Berufswechslern etc. reagieren. Dies ist für diese Betriebe sowohl in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht nicht problematisch, da zum einen das Angebot an gering qualifizierten Arbeitskräften ausreichend ist (Gastarbeiterpotential, männliche und weibliche deutsche Angelernte u.a.), zum anderen die zu Rekrutierenden nur minimale Ausgangsvoraussetzungen (zivilisatorische Kenntnisse und Fähigkeiten, Diszipliniertheit etc.) aufweisen müssen. Beides sind Bedingungen, die die Verzichtsstrategie ermöglicht haben.

Um dieses Arbeitskräftepotential auszunutzen, werden von den Betrieben unterschiedliche Kriterien gesetzt. Primär sind die Betriebe zwar bestrebt, deutsche Arbeitskräfte zu rekrutieren, um somit eine Stammebelegschaft an Angelernten erreichen zu können; sofern dieses Potential nur unzureichend ist, wird versucht, ausländische Arbeitskräfte und hier wiederum vorwiegend diejenigen, die auf dem regionalen Arbeitsmarkt vorhanden sind - also keine Neuanwerbung im Ausland - zu bevorzugen.

Auch wenn ein ausreichendes Reservoir an An-/Ungelernten besteht, versuchen Betriebe, die ihre eigenen Ausbildungsaktivitäten einstellen, den Teilarbeitsmarkt für Facharbeiter - etwa in Phasen einer Unterbeschäftigung, Betriebsstillegungen - zu ihren Gunsten voll auszunutzen und/oder durch attraktive Angebote Facharbeiter zum Betriebswechsel zu bewegen.

Der betriebliche Rekrutierungserfolg hat aber zur Voraussetzung (und dies zeichnet die Arbeitsmarktsituation dieser Betriebe aus), daß solche Facharbei-

terberufe angeboten werden bzw. "abrufbar" sind, die einen gewissen "Allgemeinheitsgrad" besitzen. Das heißt, wenn die regionalen Ausbildungsbetriebe vorwiegend Maschinenschlosser, Werkzeugmacher, Dreher etc. ausbilden, so ist dies für nichtausbildende Betriebe wesentlich vorteilhafter als wenn betriebs-spezifische Berufe wie Flugtriebwerkmechaniker, Kern-former und ähnliches in der Region dominieren.

Andererseits wird daraus ersichtlich, daß Betriebe besonders dann erfolgreich auf die Durchführung einer eigenen Grundausbildung verzichten konnten, wenn ihr Produktionsprozeß mit "allgemeinen" Fach-arbeiterberufen besetzt war und dementsprechend der Arbeitsmarkt besser ausgenutzt werden konnte.

Eine weitere betriebliche Handlungsbedingung zeichnet sich dadurch aus, daß in der Region keine auf den Arbeitsmarkt bezogenen betrieblichen Absprachen wie Abwerbungsverbot, Einstellungsstopp, Richtlinien zum Inhalt von Stellenangeboten etc. vorhanden sind oder die nichtausbildenden Betriebe trotz solcher Absprachen in der Lage sind, diese zu umgehen. Besonders Klein- und Mittelbetriebe haben sich unter Verweis auf ihre personelle oder besondere betriebliche Lage den Verbandssanktionen entzogen.

Ein Großbetrieb der Kfz-Zulieferindustrie gründete in einer Kleinstadt einen Zweigbetrieb. Der für diese Region zuständige Arbeitgeberverband hatte mit seinen Verbandsmitgliedern ein Abwerbungsverbot beschlossen. Dieser neue Zweigbetrieb, in dem keine Grundbildung angeboten wird, trat zwar dem regionalen Verband bei, hielt sich jedoch nicht an die entsprechende Verpflichtungserklärung. Sanktionen wurden von seiten des Verbandes aber nicht eingeleitet, weil die Vertreter des Zweigbetriebs ihre Aufbauanforderungen (Neueinstellungen, Notwendigkeit besonders qualifizierter Arbeitskräfte oder anderes)

geltend machten.

Auf dem Hintergrund dieser Arbeitsmarktbedingungen bestimmen schließlich die finanziellen und materiellen betrieblichen Bedingungen den Rekrutierungserfolg und damit die Möglichkeit, auf eine eigene Ausbildung verzichten zu können. Welche Gratifikationsformen und Arbeitsbedingungen von diesen Betrieben bereitgestellt werden, um den Teilarbeitsmarkt "Facharbeiter" optimal auszunutzen, wurde bereits in Teil B.1. gezeigt.

5. Betrieblich-organisatorische Voraussetzungen

Zweifellos spielen Art und Umfang der bisher praktizierten Grundausbildung einerseits und der innerbetriebliche Institutionalisierungsgrad dieser Maßnahmen andererseits bei "Verzichtentscheidungen" eine bedeutende Rolle.

Die betriebliche Entscheidung, ob auch weiterhin eine berufliche Grundbildung durchgeführt wird, hängt zunächst vom Umfang der bislang getätigten Ausbildungsinvestitionen ab. Wurden in der Vergangenheit "erhebliche" materielle und finanzielle Mittel für die Ausbildung bereitgestellt, etwa zur Errichtung einer Lehrwerkstätte, Beschaffung von Ausbildungsgeräten, zum Aufbau des Ausbildungspersonals etc., so kann der Verzicht auf die Grundbildung zwangsläufig mit zahlreichen Nachteilen verbunden sein. - Die empirische Untersuchung zeigte aber auch, daß Betriebe, die diese Merkmale aufweisen, auf ihre eigene

Ausbildung verzichteten, weil sie ohne große Zusatzinvestitionen die vorhandenen Ausbildungseinrichtungen für andere Zwecke nutzen konnten.

Dazu zwei besonders interessante Möglichkeiten: In einem Betrieb der Metallindustrie wurde die Ausbildung in einem freistehenden Gebäude am Rand des Betriebsgeländes abgehalten. Die Tatsache, daß dieses Gebäude relativ modern eingerichtet war - sanitäre Räume, moderner Maschinenpark, keine Lärmbelästigung etc. - führte zu Überlegungen, wie man diese Einrichtungen noch anders nutzen könnte. "Die unterschiedlichsten Abteilungen wollten von diesen Annehmlichkeiten profitieren" (so der technische Leiter des Betriebs). Als die Produkte der Zulieferindustrie sich verteuerten und gleichzeitig das betriebliche Interesse an einer eigenen Ausbildung sank, wurde das ehemalige Ausbildungsgebäude für die Werkzeugabteilung freigegeben. Allzu große Neuinvestitionen waren nach Aussagen des technischen Leiters nicht notwendig.

Ein anderer Metallbetrieb, der seine Ausbildungsaktivitäten einstellte, vermietet nun sowohl sein Ausbildungspersonal wie auch die Lehrwerkstätte (ca. 50 Ausbildungsplätze) an die örtliche Industrie- und Handelskammer. Dort werden nun unter der Trägerschaft der Kammer Fortbildungslehrgänge durchgeführt.

Das bedeutet umgekehrt, daß Betriebe, deren Investitionen in der Vergangenheit mehr oder weniger gering waren, weitaus problemloser ihre Ausbildungsaktivitäten einstellen konnten.

So zeigt sich, daß Betriebe, die vormals ihre Ausbildung ausschließlich in der Produktion abhielten und bestenfalls die ersten drei Ausbildungsmonate an einem gesonderten Arbeitsplatz - "Lehrecke" - durchführten, besonders häufig auf die Weiterführung der beruflichen Grundbildung verzichtet haben.

Des weiteren hängt der Verzicht auf Ausbildung von

dem Umfang der betrieblich bereitgestellten Ausbildungsplätze ab. Betriebe, die in der Vergangenheit pro Jahr nur eine geringe Anzahl an Auszubildenden eingestellt haben, waren am ehesten zum Verzicht geneigt. Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb recht unterschiedliche Facharbeiterqualifikationen wie Maschinenschlosser, Starkstromelektriker, Werkzeugmacher und Dreher gleichzeitig benötigt. Aus diesem Grund verringert sich zwangsläufig die Besetzungstärke pro Beruf und führt dazu, daß sich die Ausbildung für diese wenigen einerseits nicht lohnt und andererseits der Betrieb seinen Bedarf weit eher durch Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt befriedigen kann.

Der Verzicht auf Ausbildung erfolgt in der Praxis der Betriebe auch dann, wenn die oben angedeuteten zum Teil "minimalen" Ausbildungsaktivitäten keinen allzu großen innerbetrieblichen "Institutionalisierungsprozeß" nach sich ziehen. Das heißt zum anderen, daß die Existenz von spezialisierten Abteilungen (zum Beispiel Abteilung für Bildungswesen, kaufmännischer Sachbearbeiter für die gewerblich-technische Ausbildung) und Experten (Rechtsabteilung, Kooperation mit überbetrieblichen Lehrwerkstätten etc.) zum zentralen Hemmnis für den Verzicht auf Grundbildung werden kann.

Wesentlich anders ist dies bei Betrieben, für die Fragen und Probleme der beruflichen Grundbildung überwiegend als untergeordnete Aufgaben der Betriebsleitung oder Personalabteilung fungieren oder bei denen der Besitz der eigenen beruflichen Grundbil-

dung nicht zum dominierenden Bestandteil der Personalplanung gehört. Dieser geringe Grad an Institutionalisierung erhöht die betrieblichen Möglichkeiten zum Verzicht. "Erleichternd" kommt insbesondere für diese Betriebe hinzu, daß die Interessenvertretungsorgane der Arbeitnehmer (Betriebsrat, Jugendvertretung) weder institutionell noch von ihrem Selbstverständnis her in diese fundamentale Qualifizierungsentscheidungen effektiv eingreifen können.

Die Ausprägung der institutionellen Ausbildungsvoraussetzungen verweist schließlich darauf, daß die betrieblichen Möglichkeiten zur Erfüllung normativer Anforderungen begrenzt sind und demzufolge von betrieblicher Seite der Verzicht auf das Angebot und die Durchführung einer eigenen beruflichen Grundbildung eine "effektivere" Lösung als der Ausbau der vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten erscheint.

Reaktionsform II: Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen

A. Berufsbildungsrecht und Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen

1. Prinzipien betrieblichen Handelns

Grundsätzlich zeichnet sich das Verhalten der unter dieser Reaktionsform zusammengefaßten Betriebe dadurch aus, daß sie nicht alle betrieblichen Maßnahmen, die zur Heranbildung der Facharbeiterqualifikation erforderlich sind, selbst durchführen. Es finden sich im wesentlichen zwei Formen betrieblichen Verhaltens:

- o Nutzung öffentlicher Vorleistungen - berufsorientierte, schulisch vermittelte Qualifikationen (insbesondere durch Berufsfachschulen, Berufsbildungsjahr), die die Auszubildenden vor Abschluß des Ausbildungsvertrags erworben haben, werden in entsprechender Weise bei der Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen berücksichtigt.

- o Nutzung ergänzender, flankierender öffentlicher oder privater, betriebsexterner Leistungen - bei der Verwirklichung des betrieblichen Teils der beruflichen Grundausbildung werden begleitende Ausbildungsmöglichkeiten anderer, d.h. außerbetrieblicher Lernorte (Lehrwerkstätten, andere ausbildende Betriebe etc.) in Anspruch genommen.

Dieses Handeln entlastet die Betriebe bei der Erfüllung normativer Anforderungen im folgenden Sinne: Sie übertragen (bzw. nutzen) die Vermittlung relativ strikt geregelter Ausbildungsinhalte auf betriebsexterne Institutionen und behalten jene Teile und Phasen der Ausbildung in eigener Verantwortung, die einen breiten Handlungsspielraum bei ihrer inhaltlichen und zeitlichen Ausgestaltung ermöglichen.

Im einzelnen bedeutet dies:

- o Die Betriebe können die aus ihrer Perspektive besonders schwer zu erfüllenden Normanforderungen "definieren" und dementsprechend ihre Auszubildenden an andere Lernorte delegieren, ohne gleichzeitig ihre eigenen, vergleichsweise schlechten Ausbildungsvoraussetzungen (näheres siehe unten) verändern zu müssen, aber auch ohne auf die für sie in verschiedener Hinsicht erforderliche eigene "Ausbildung" verzichten zu müssen.
- o Durch die Kooperation mit anderen Lernorten und

die Nutzung ihrer Qualifizierungsmaßnahmen können diese Betriebe auf Normveränderungen (zum Beispiel zunehmende Konkretisierung von Ausbildungsinhalten) elastischer - problemloser - reagieren.

- o Die faktische Verantwortung gegenüber der Normerfüllung wird auf eine breitere Basis ausgedehnt - Erfolgszwang der außerbetrieblichen Instanzen, Bezugspunkt von Kontrolle und Sanktionen etc.
- o Schließlich können diese Betriebe öffentliche (personelle, sachliche und finanzielle) Leistungen für die Heranbildung ihres Facharbeiternachwuchses und für die Sicherstellung ihres Ausbildungsinteresses in Anspruch nehmen und damit potentielle eigene Kosten reduzieren.

2. Einige Bedingungen für die Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen

Die empirische Untersuchung zeigt, daß Betriebe mit dieser Reaktionsform einerseits nur vergleichsweise schlechte Ausbildungsvoraussetzungen und -möglichkeiten anbieten¹⁾, daß sie andererseits aber daran

1) Auf diese Betriebe, die ihre eigenen Strukturmängel durch Nutzung außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen ausgleichen, konzentriert sich die hier vorliegende Darstellung. Daneben waren auch solche Ausbildungsbetriebe empirisch auszumachen, die trotz günstiger eigener Ausbildungsvoraussetzungen (Lehrwerkstätte, Ausbildungspersonal, differenzierte Produktionsstruktur u.ä.) von außerbetrieblichen Angeboten zusätzlich Gebrauch machen; in diesen Fällen geschieht dies aber nicht um Ausbil-

interessiert oder genötigt sind, vom Ausbildungsrecht Gebrauch zu machen, um in Anbetracht ihrer Produktions- und Arbeitsmarktbedingungen ihren weiterhin entstehenden Facharbeiterbedarf decken zu können¹⁾. Die folgenden Bedingungen sind besonders häufig anzutreffen:

- o Bestimmte infrastrukturelle Bedingungen spielen für diese Betriebe eine wesentliche Rolle: Das regionale Angebot an berufsbildenden Schulen, die Einbettung (Integration) dieser Schulen in das gesamte weiterführende Schulsystem, das Angebot an und die jeweilige Regelung des Zugangs zu überbetrieblichen Lehrwerkstätten.
- o Unter dem Aspekt der Produktion und entsprechenden Qualifikationsanforderungen ist kennzeichnend, daß diese Betriebe nicht alle normativ gestellten Ausbildungsaufgaben selbst erfüllen können. Die hohe Standardisierung des betrieblichen Produktions- und Arbeitszusammenhangs sowie eine monostrukturierte Produktion (z.B. Fehlen einer Reparaturwerkstätte, keine Endmontage von Einzel-

dungsmängel abzubauen, sondern aufgrund anderer betrieblicher Interessen, z.B. um die eigene Lehrwerkstätte für die Qualifizierung anderer Arbeitskräftegruppen (etwa Erwachsene) freizuhalten oder Berufsfachschüler deshalb zu rekrutieren, um den zukünftigen betriebsbezogenen Techniker oder Ingenieur auszubilden etc.

- 1) Besonders typisch ist dies bei mittleren Betrieben der Zulieferindustrie oder auch bei monostrukturierten Betrieben der Fall. (Die Nutzungsstrategie von Kleinst- und Kleinbetrieben wird hier nicht behandelt.)

stücken) verhindern teilweise eine den öffentlichen Normen entsprechende Ausbildung. Zudem können diese Betriebe aufgrund ihrer finanziellen und personellen Situation und ihres zwar unerläßlichen, aber quantitativ geringen Bedarfs an Ausbildungsplätzen keine eigene Lehrwerkstätte errichten¹⁾.

- o Unter dem Aspekt der Arbeitsmarktbedingungen zeigt sich, daß diese Betriebe nur in unzureichendem Umfang Facharbeiter rekrutieren können. Entweder sind auf dem regionalen Arbeitsmarkt keine Facharbeiter vorhanden oder diese Betriebe können aufgrund ihrer angebotenen Gratifizierungsleistungen und Arbeitsbedingungen die Facharbeiter nicht abwerben.

3. Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen und normativer Rahmen

Betrieben wird normativ die Möglichkeit eingeräumt, entweder berufsbezogene Vorleistungen (Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr u.ä.) und/oder flankierende öffentliche bzw. private Qualifizierungsleistungen bei der Ausgestaltung und Sicherstellung des eigenen Ausbildungsprozesses zu nutzen. Sofern

¹⁾ Das bedeutet, daß die Grundelemente der Ausbildung (Kenntnisse und manuelle Fertigkeiten in der Metallbearbeitung, Umgang mit Drehbänken, Hobelmaschinen, Senkrecht-Fräsmaschinen etc.) nur in der unmittelbaren Produktion vermittelt werden könnten.

ein Betrieb an der beruflichen Grundbildung interessiert ist (also im Gegensatz zu den "ausbildungsmüden" Betrieben - Reaktionsform I), bestimmte Voraussetzungen zur Erfüllung normativer Ansprüche jedoch nicht aufweist (bzw. nicht aufweisen will), kann er in begrenztem Umfang dieses Manko durch das Nutzen außerbetrieblicher Bildungsleistungen beheben. Welche Lernorte und öffentliche Vorleistungen zur Behebung der unterschiedlichen Ausbildungsdefizite in Anspruch genommen werden müssen, wird öffentlich-normativ nicht näher bestimmt.

Dadurch können die Betriebe in hohem Maße frei bestimmen, welche Bewerber mit welchen beruflichen Ausgangsqualifikationen rekrutiert und welche außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden, um den eigenen Ausbildungsprozeß weitmöglichst zu entlasten. Dabei wird auch deutlich, daß schlechte Ausbildungsvoraussetzungen (keine Lehr-
ecke, undifferenzierte Produktionsstruktur u.ä.) aufrecht erhalten bleiben und entsprechende Betriebe das Recht auf Ausbildung nicht verlieren.

Dieses betriebliche Handeln ist öffentlich-normativ abgesichert durch Regelungen bezüglich der Ergänzung bzw. der Ersetzung betrieblicher Ausbildungsaktivitäten (1) und den Regelungen der betrieblichen Anerkennung vorwiegend schulischer Vorleistungen (2).

(1) Entsprechend der Festlegung der Eignungsvoraussetzungen von Ausbildungsstätten können Betriebe auch dann Auszubildende einstellen, wenn die erforder-

derlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang innerhalb des einzelnen Betriebs vermittelt werden können (§ 22, Abs.2 BBiG). In diesen Fällen gelten die Betriebe als geeignet, wenn die Mängel durch eine zeitweilige Überstellung der Auszubildenden an außerbetriebliche Instanzen behoben werden können.

Die Höchstdauer solcher ergänzender Ausbildungsmaßnahmen und die Kriterien, wann eine Überstellung notwendig ist, werden gesetzlich nicht näher festgelegt. Zwar räumt der Gesetzgeber die Möglichkeit ein, daß bei der Neukonzipierung von Ausbildungsverordnungen berücksichtigt werden kann, ob und wie weit bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb des Lernorts Betrieb durchgeführt werden (§ 27 BBiG); dies ist jedoch - mit einer Ausnahme¹⁾ - noch nicht erfolgt.

Dadurch können die Betriebe über die Überstellung ihrer Auszubildenden relativ unabhängig von öffentlich definierten Handlungsaufgaben entscheiden. Erleichternd kommt hinzu, daß bei der Kammerkontrolle die Qualität und die Möglichkeiten der betrieblichen Ausbildung vorwiegend anhand des eingereichten Ausbildungsvertrags (sachlich-zeitliche Gliederung) und nicht durch eine ex-ante-Überprüfung der realen betrieblichen Ausbildungseinrichtungen begutachtet wird²⁾.

1) Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 8.5.1974 (BGBl.I, S.1073).

2) Zu diesem Problem vgl. Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte), hrsg.

Außerdem werden die Betriebe verpflichtet, die betriebsexternen Qualifizierungsprozesse im Ausbildungsvertrag festzuhalten (§ 4, Abs.1 BBiG). Welche Maßnahmen darunter fallen, wird jedoch nicht näher definiert.

Wie unsere empirischen Untersuchungen gezeigt haben, führt diese Regelung in der Realität dazu, daß die Betriebe zwar die mehrmonatige Ausbildung in überbetrieblichen Lehrwerkstätten im Vertrag berücksichtigen; nicht jedoch andersartige außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen.

Damit können die Betriebe flexible und kurzfristige Entscheidungen über die Ausgliederung bestimmter Ausbildungsteile treffen (hierunter fallen beispielsweise "Stützkurse", die von überbetrieblichen Lehrwerkstätten veranstaltet werden, oder die zeitweilige Delegation der Auszubildenden in andere Betriebe etc.), ohne eine vertragliche Verpflichtung eingehen zu müssen.

Auch wenn die zuständige Kammer einen Ausbildungsbetrieb für geeignet erklärt hat, ist er nicht verpflichtet, die gesamte Ausbildung selbst durchzuführen. Auch in diesem Fall kann der Betrieb externe Ausbildungsleistungen in Anspruch nehmen. Dieser Möglichkeit entspricht der "freiwillige" Charakter der Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Da, wie erwähnt, das Berufsbildungsgesetz und die daraus abgeleiteten Rechtsverordnungen in einem Aus-

vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1973, S. 20 f, sowie den Teil B 2 (Reaktionsform IV).

nahmefall Zeitdauer und außerbetriebliche Lernorte bestimmen (Bauwirtschaft), bleiben diese Entscheidungen dem einzelnen Betrieb überlassen.

Wie in der Untersuchung "Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht" ¹⁾ gezeigt, werden die öffentlich-normativen Regelungen im Rahmen des Berufsbildungsrechts weitgehend an einer Ausbildung in der Produktion orientiert - sie fordern keine Lehrwerkstätte (allerdings setzen sie in bestimmtem Umfang eine differenzierte Produktionsstruktur u.ä. voraus). Für Betriebe mit eigener Lehrwerkstätte ergibt sich hieraus der Vorteil, die normativen Anforderungen "zeitlich" konzentriert zu erfüllen (vorwiegend auf das erste Ausbildungsjahr) und sich damit Freiräume im Gesamtrahmen der Ausbildung zu erhalten. Gleiches gilt auch für die hier angesprochenen Betriebe, die überbetriebliche Lehrwerkstätten in Anspruch nehmen.

Entscheidungen über die Inanspruchnahme öffentlicher Ausbildungsangebote fallen grundsätzlich unter die sogenannten "institutionellen Entscheidungen", bei welchen der Betriebsrat (ähnlich wie bei den Entscheidungen zum Angebot einer beruflichen Grundbildung, vgl. Reaktionsform I) nur ein Beratungsrecht besitzt (§ 97 Betriebsverfassungsgesetz). Zwar wird dem Betriebsrat bei der Durchführung außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zugestanden; angesichts der besonderen Rechtskonstruktion und der Trägerschaft, etwa von überbetrieblichen Lehrwerkstätten, ist jedoch gerade diese Einflußmöglichkeit nur beschränkt wahrnehmbar.

1) Vgl. Peter Binkelmann, Fritz Böhle, Irmtraut Schneller, Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht, a.a.O., insbesondere Teil II, Abschn.4.

(2) Die einzelbetriebliche Nutzung berufsorientierter, vorwiegend schulisch vermittelter Qualifizierungsvorleistungen - z.B. Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen - wird ebenfalls durch den normativen Rahmen des beruflichen Bildungswesens sichergestellt:

Prinzipiell bleibt es den Betrieben überlassen, welche Bewerber mit welchen Ausgangsqualifikationen sie für die betriebliche Ausbildung rekrutieren. Insbesondere bei dieser Reaktionsform sind die Betriebe daran interessiert, solche Bewerber einzustellen, bei deren Qualifizierung sie auf die Erfüllung einzelner normativer Anforderungen, wie beispielsweise die Vermittlung manueller Grundfertigkeiten in der Metallbearbeitung, allgemeiner Kenntnisse in Elektronik, die Bedienung einfacher Werkzeugmaschinen größtenteils verzichten können. Den Betrieben kommt hier zugute, daß die Ausbildungspläne der schulischen Veranstaltungen (Berufsgrundbildungsjahr in vollschulischer Form, einjährige Berufsschule, Berufsfachschule u.ä.) bereits auf Berufsfelder bzw. -richtungen orientiert sind und daß ihnen die Möglichkeit normativ eingeräumt wird, diesen Ausbildungsabschnitt zeitlich wie inhaltlich bei der Gestaltung der eigenen Ausbildungsprozesse zu berücksichtigen. Dabei legitimieren insbesondere die Anrechnungsverordnungen¹⁾ die betriebliche Reduk-

1) Verordnung über die Anrechnung auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe - Anrechnung eines schulischen Berufsbildungsjahrs und des Besuchs einer einjähri-

tion eigener Ausbildungsleistungen²⁾.

gen Berufsfachschule (Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungs-Verordnung) vom 4.7.1972 (BGBI I, S.1151 f.).

Verordnung über die Anrechnung auf Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe - Anrechnung des Besuchs einer zwei- oder mehrjährigen Berufsfachschule mit dem Realschulabschluß gleichwertigen Abschluß (Berufsfachschul-Anrechnungs-Verordnung) vom 4.7.1972 BGBI I, S. 1155 f.).

- 2) Obwohl die Betriebe formal zu einer Anerkennung dieser Anrechnungszeiten verpflichtet sind, ist die faktische Anerkennung nicht gesichert. In solchen Fällen kann ein Betrieb nach interner Prüfung mit dem Auszubildenden die normale Ausbildungszeit vereinbaren, jedoch trotzdem auf die Vermittlung von Grundfertigkeiten etc. verzichten und dafür betriebsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten zusätzlich vermitteln.

B. Nutzung betriebsexterner Ausbildungsleistungen in der Praxis der Betriebe

Gemeinsames Handlungsziel der hier zusammengefaßten Betriebe ist es, einzelne normative Anforderungen durch die Inanspruchnahme betriebsexterner Leistungen zu erfüllen und sich dabei gleichzeitig der öffentlichen Kontrolle des eigenen Ausbildungsverhaltens soweit möglich zu entziehen. Um dieses Ziel zu verwirklichen, treffen die Betriebe - im Rahmen ihrer institutionellen Möglichkeiten - unterschiedliche Entscheidungen. Zur besseren Akzentuierung dieser Strategie greifen wir zwei besonders häufig praktizierte Nutzungsformen heraus.

1. Betriebliche Nutzung schulischer, auf die Berufsausbildung bezogener Vorleistungen

Ein Teil der Betriebe orientiert die eigene Ausbildungspolitik permanent an den (öffentlichen bzw. externen) schulischen Qualifizierungsmaßnahmen. Generelle Innovationen und Reformen im schulischen Bereich der beruflichen Qualifizierung werden von den Betrieben bewußt registriert und führen häufig zu Veränderungen der betriebsspezifischen Rekrutierungs- und Ausbildungspraxis.

Die Berücksichtigung schulisch vermittelter, berufsbezogener Qualifikationen gewinnt für die hier angesprochenen Betriebe offensichtlich zunehmend an Bedeutung. Konkrete Formen der betrieblichen Nutzung und einer entsprechenden (weiteren) Ausbildung derart vorqualifizierter Bewerber kann man jedoch zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht umfassend darstellen,

weil zum einen bildungspolitische Maßnahmen (hier insbesondere die Einführung des vollschulischen Berufsgrundbildungsjahres) noch nicht allzuweit über das Entwicklungsstadium hinausgekommen sind, zum anderen berufsvorbereitende Vollzeitschulen (z.B. Berufsfachschule) bislang nur in unzureichendem Maße die gewerblich-technische Ausbildung - insbesondere im Metallbereich - berücksichtigt haben. Deshalb sollen hier nur einige empirisch vorgefundene Handlungsformen aufgezeigt werden, die jedoch künftig für die hier diskutierten Ausbildungsbetriebe zentral zu werden scheinen.

Die Einbeziehung schulisch produzierter Qualifikationen - die also vor Abschluß des Ausbildungsvertrages von den Auszubildenden erworben wurden - läßt sich an zwei (sich ergänzenden) betrieblichen Reaktionsformen ablesen:

Die Betriebe stellen verhältnismäßig viele Bewerber mit beruflichen Vorkenntnissen ein; sie sind bestrebt, den prozentualen Anteil dieser Auszubildenden zu halten oder gar auszubauen. Bemerkenswert ist, daß die von uns ausgewählten Metall-Betriebe Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsfachschule eines ganz bestimmten Berufsfeldes bzw. einer bestimmten Berufsfachschulrichtung bevorzugen: Elektrotechnik. Daraus läßt sich mit aller Vorsicht folgern, daß Betriebe einer spezifischen Branche, die in bestimmten Berufen (hier metallverarbeitende Berufe wie Schlosser, Werkzeugmacher, Feinmechaniker u.ä.) schwergewichtig ausbilden, dann auf entsprechende Komplementärberufe (elektrotechnische Berufe) orientiert sind, wenn und insoweit sie außerbetriebliche Vorleistungen in Anspruch nehmen können. Die Betriebe brauchen einerseits diesen Nachwuchs, andererseits haben sie ge-

rade für dessen Ausbildung schlechte Voraussetzungen, die zu schaffen unter Umständen sich auch in quantitativer Perspektive (geringe Zahl erforderlicher Facharbeiter) nicht rentiert.

In einem dicht besiedelten Industriegebiet Nordrhein-Westfalens zeigen Klein- und Mittelbetriebe (überwiegend Betriebe der Metallwarenindustrie) ein relativ großes Interesse an den Absolventen der Berufsfachschule. "Mit einer Gruppe von Schülern haben wir überhaupt keine Schwierigkeit, sie trotz des allgemeinen Rückgangs an Lehrstellen in den Betrieben unterzubringen. Das sind die Schüler der Fachrichtung Elektronik - egal, ob sie die zweijährige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen oder vorzeitig abgebrochen haben." (So ein Gewerbelehrer der Fachschule in dieser Region)

Die Rekrutierung solcher Bewerber hat zur Folge, daß die Betriebe auf die Vermittlung von generellen und theoretisch ausgerichteten Kenntnissen und Fertigkeiten - also annäherungsweise der Ausbildungsstoff des ersten Ausbildungsjahres - verzichten¹⁾. Die wesentlichen Anforderungen werden durch außerbetriebliche Lernorte erfüllt, während sich die Betriebe bei der weiteren Ausbildung voll auf die Vermittlung von betriebsspezifischen Kenntnissen wie auch auf die Anpassung manueller Grundfertigkeiten an die technischen Gegebenheiten des betrieblichen Produktionsprozesses konzentrieren. Damit können die Betriebe unter Umständen den Erfolg und die Bedeutung öffentlicher Qualifizierungsinstanzen für die individuelle berufliche Entwicklung einschränken (Dominanz praktischer, betriebsspezifischer Fähig-

1) Deutsches Industrieinstitut, Berufsgrundbildungsjahr in Schule und Betrieb? - Berichte des DII zu bildungs- und gesellschaftspolitischen Fragen, 4/71 S.51.

keiten gegenüber theoretischen Kenntnissen etc.)¹⁾.

Charakteristisch für dieses betriebliche Verhalten und die damit verbundenen Vorteile ist etwa die Aussage eines Ausbildungsmeisters: "Früher haben wir unsere wenigen Elektrolehrlinge ausschließlich in der Produktion ausgebildet. Durch die neuen Verordnungen in den elektrotechnischen Berufen wären wir jetzt gezwungen, ein Elektrolabor einzurichten, um die elementaren Grundkenntnisse vermitteln zu können. Dies können wir uns aber aus finanziellen Gründen nicht leisten. Deshalb sind wir dazu übergegangen, Berufsfachschüler und zunehmend auch Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres zu rekrutieren, denn deren Qualifikationsstand reicht nahezu aus, um zumindest die theoretischen Anforderungen der Abschlußprüfung zu erfüllen. Unser Ziel ist es deshalb, sie mit den notwendigen praktischen Fertigkeiten vertraut zu machen, damit sie auch den praktischen Teil der Prüfung bestehen."

2. Nutzung ergänzender betriebsexterner Qualifizierungsmöglichkeiten

Die Nutzung parallel zur betrieblichen Ausbildung angebotener öffentlicher (und privater) Qualifizierungsmaßnahmen und die entsprechende Ausgestaltung des eigenen Qualifizierungsprozesses ist eine weitere konkrete Form des betrieblichen Reagierens. Dabei konzentriert sich das betriebliche Interesse zum einen auf die Einbeziehung öffentlicher Lernorte - hier insbesondere Lehrwerkstätten - in den betrieblichen Ausbildungsprozeß und zum anderen auf die Inanspruchnahme fremder privater Ausbildungseinrichtungen.

¹⁾ Zu dieser Problematik vgl. Friedrich Weltz, Gert Schmidt, Inge Krings, Facharbeiter und berufliche Weiterbildung, Schriften zur Berufsbildungsforschung Bd.10, Berlin 1973, S.60-65.

Die am häufigsten praktizierte Form der Nutzung komplementärer Qualifizierungsleistungen ist die betriebliche Partizipation an überbetrieblichen Lehrwerkstätten. Generell zeigen sich zwei Auslagerungsformen:

- o Auslagerung eines zusammenhängenden Ausbildungsteils

Je nach Ausbildungsberuf und den entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten der Lehrwerkstätte werden die Auszubildenden 6 - 12 Monate an betriebs-externe Institutionen delegiert. Grundsätzlich findet diese Ausbildungsform am Anfang der beruflichen Qualifizierung statt.

- o Auslagerung einzelner Kenntnis- und Fertigungsübungen

Hierbei werden die Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung für kürzere Zeit an überbetriebliche Lehrwerkstätten überstellt, beispielsweise für Hydrauliklehrgänge, Lehrgänge in Schweißen, Schmieden etc.

Mit der Beteiligung an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen entziehen sich die hier behandelten Betriebe besonders jener Ausbildungsaufgaben, die eine Systematisierung des Ausbildungsprozesses erfordern und pädagogisch und didaktisch geschulte Ausbilder etc. voraussetzen; hierunter fallen insbesondere Grund-, Maschinen- und Meßlehrgänge sowie die Unterrichtung in neueren, innerbetrieblich häufig nicht vorhandenen Technologien, also gerade solche Aspekte, die als Qualifikation in besonderem Maße prü-

fungsrelevant und auf dem Arbeitsmarkt optimal verwertbar sind. Anschließend stehen die Auszubildenden den Betrieben für die weitere, vorwiegend aber an spezifischen betrieblichen Interessen orientierte Ausbildung zur Verfügung (ca. 2 - 3 Jahre).

Daß die Betriebe ihre Auszubildenden vor der Facharbeiterabschlußprüfung nochmals für mehrere Wochen - unseren empirischen Erfahrungen nach zwischen 2 und 14 Wochen - an die überbetriebliche Lehrwerkstätte entsenden ("Betonkurs"), erleichtert die Spezifizierung der betrieblichen Ausbildung.

Zugleich nutzen die Betriebe bei dieser Art der Heranbildung ihres Facharbeiternachwuchses öffentliche Finanzierungsmöglichkeiten direkt bzw. indirekt (etwa die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten durch das BMBW, über den Rahmenplan zur "Gemeinschaftsaufgabenverbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur"; institutionelle Förderung durch AFG, Zuschüsse von Gemeinden bzw. kommunalen Körperschaften u.v.a.).

Die hier im Zentrum der Diskussion stehenden Betriebe können öffentliche Leistungen (überbetriebliche Lehrwerkstätte, Berufsgrundbildungsjahr- und Fachschulabsolventen) oftmals nur deshalb nutzen, weil sie auch im weiteren Verlauf der Ausbildung auf private Ausbildungsmaßnahmen zurückgreifen können. Die Palette dieser Aktivitäten ist relativ uneinheitlich und kann deshalb nicht näher konkretisiert bzw. systematisiert werden¹⁾: Gemeinsam verweisen sie

1)

Beispiele für dieses Handeln werden insbes. in den Teilen C (3) und D 2. aufgeführt.

jedoch darauf, daß die Betriebe aufgrund ihrer eigenen Ausbildungsvoraussetzungen - beispielsweise keine ausreichende Diversifizierung der Produktion - einzelne Kenntnis- und Fertigungsübungen auch während der Ausbildung im Produktionsprozeß (d.h. im 2. und 3. Ausbildungsjahr) nicht selbst durchführen können.

Ein Betrieb der Zweiradindustrie (Motorräder, Mopeds) und ein elektrotechnischer Betrieb (Heizkörper) - beide partizipieren an der gleichen überbetrieblichen Lehrwerkstätte - nutzen gegenseitig ihre Ausbildungseinrichtungen. Für die fachpraktische Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr entsendet der Elektrobetrieb seine Werkzeugmacher, Maschinenschlosser etc. zur weiteren Ausbildung in den Zweiradbetrieb; umgekehrt werden die "Elektrolehrlinge" des Zweiradbetriebes für einige Monate an den Elektrobetrieb zur weiteren Ausbildung in der Produktion überstellt.

C. Betriebliche Aussagen zur Nutzung betriebs- externer Ausbildungsleistungen

In einer bildungspolitischen Situation, in der in verschiedenen Formen der Versuch gemacht wird, das traditionelle duale Ausbildungssystem zu verbessern, ist das betriebliche Interesse an diesen innovatorischen Bildungsmaßnahmen von zentraler Bedeutung. Die hier behandelten Betriebe zeichnen sich einheitlich dadurch aus, daß sie bei ihren Rekrutierungsaktivitäten und bei der konkreten Gestaltung ihres Ausbildungsprozesses diese Veränderungen im betriebs-spezifischen Interesse "nutzen" (siehe oben). Welche betrieblich geäußerten Einstellungen und Erwartungen mit diesen Aktivitäten verknüpft sind, muß bei der Analyse und Interpretation der betrieblichen Reaktionsform mit berücksichtigt werden.

(1) Von den Vertretern dieser Betriebe werden die öffentlichen Aktivitäten im Bereich "vorberuflicher" Qualifizierung insoweit positiv beurteilt, als sie das Grundprinzip und die Vorteile des dualen Ausbildungssystems nicht nachteilig verändern. Diesem Anspruch werden insbesondere jene Qualifizierungsleistungen gerecht, die "traditionelle" betriebliche Ausbildungsaufgaben vorwegnehmen. Dementsprechend orientieren sich die Betriebe bei der Beurteilung und Nutzung der schulischen Aktivitäten daran, ob und inwieweit sie die Ausbildungsaufgaben, die traditionell (oder im Rahmen der Stufenausbildung) an die Betriebe gestellt werden, durch ihren Unterricht umfassend erfüllen.

Dies zeigt sich u.a. daran, daß man die Einführung des Berufsgrundbildungsjahres als zehntes Schuljahr an der Hauptschule im Prinzip ablehnt, da man von betrieblicher Seite befürchtet, daß dann die Vermittlung berufsfeldbezogener Grundkenntnisse und Fertigkeiten zu Gunsten der Allgemeinbildung verringert wird; eine weitaus bessere Lösung wäre demgegenüber aus betrieblicher Sicht das Berufsgrundbildungsjahr - als erstes Ausbildungsjahr - an der Berufsschule oder noch besser im Verbund mit überbetrieblichen Lehrwerkstätten (kooperative Form).

So argumentierte beispielsweise der Leiter des Personal- und Sozialwesens eines Maschinenbaubetriebs: "Wenn wir das Berufsbildungsgesetz und die Ausbildungsverordnungen richtig interpretieren, so besteht die berufliche Grundbildung aus zwei Teilen: Zum einen aus dem Abschnitt, in welchem bestimmte Grundqualifikationen in standardisierter Form zu unterweisen sind. Zum anderen aus einem Abschnitt, in welchem die Kenntnisse und Fertigkeiten in die Praxis umgesetzt und verfeinert werden. Um eine gewisse Chancengleichheit unter den Auszubildenden herzustellen, ist es unserer Ansicht nach legitim, wenn die Grundfertigkeiten in konzentrierter Form, d.h. unabhängig von den einzelnen betrieblichen Voraussetzungen, vermittelt werden. Dafür scheint uns die Form des Berufsgrundbildungsjahres geeignet zu sein."

Zur Abstimmung der schulischen Lehrpläne und der Ausbildungsordnungen ist die Aussage eines Ausbildungsmeisters typisch: "Wir können mit den Abgängern des Berufsgrundbildungsjahres dann etwas anfangen, wenn die Lehrpläne dieses Schultyps so gestaltet sind, daß sie inhaltlich und zeitlich den Anforderungen des ersten Jahres der Ausbildungsordnung entsprechen."

Aus den Interviews wird aber auch ersichtlich, daß die Betriebe gegenüber einer generellen und obligatorischen Einführung des Berufsgrundbildungsjahres

opponieren. Für sie ist dies größtenteils nicht der "Königsweg" für die Verbesserung der beruflichen Ausbildung, sondern nur eine Möglichkeit unter vielen. Denn die Betriebe wollen sich auch künftig die Entscheidung offen halten, welche Bewerber mit welchen Ausgangsqualifikationen sie rekrutieren.

Sehr krass kam diese Einstellung in den Äußerungen eines Personalleiters zum Ausdruck: "Bewerber mit einer beruflichen Vorbildung stellen wir recht gern ein, weil wir bei denen auf die Vermittlung der Grundfertigkeiten verzichten können. Gleichzeitig rekrutieren wir aber auch Hauptschulabgänger ohne berufliche Vorbildung, denn bei denen sind einerseits die Bildungsansprüche nicht so ausgeprägt wie bei den Berufsschulabgängern und andererseits können wir denen unsere spezifischen Grundfertigkeiten vermitteln, die sie später in betrieblichen Ausnahmesituationen (Umstellungen, Versetzungen, bei hohem Krankenstand etc.) einsetzen können und die die Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres nicht in diesem Umfang besitzen."

Im Widerspruch zu dieser Einstellung scheinen Äußerungen zu stehen, die eine Auslagerung des ersten Ausbildungsjahres aus dem betrieblichen Ausbildungsprozeß in der nahen Zukunft für unumgänglich halten. Dementsprechend könnten die Betriebe nur noch solche Bewerber rekrutieren, die bereits das Berufsgrundbildungsjahr durchlaufen haben. Untersucht man jedoch das Qualifizierungsverhalten der so argumentierenden Betriebe genauer, so wird ersichtlich, daß die Qualifizierungsabsichten der im vorangegangenen Beispiel genannten Betriebe - also zusätzlich noch Hauptschulabgänger ohne berufliche Vorbildung zu rekrutieren - von den hier relevanten Betrieben auf eine andere Weise eingelöst werden kann; und zwar dadurch, daß anstelle der Hauptschüler andere Arbeitskräftegruppen (Angelernte, Umschüler) mit den betriebspezifischen Qualifikationen - beispielsweise spezifischer Betriebsbindung, Anpassungsfähigkeit an besondere betriebliche Bedingungen, soziale und betriebliche Kenntnisse - ausgerüstet werden.

Für die betriebliche Nutzung berufsorientierter Vor-

leistungen spricht auch die Tatsache, daß die Vertreter der daran interessierten Betriebe eine verhältnismäßig wohlwollende Einstellung gegenüber den schulischen Lernorten ausdrücken. Objektive Mängel dieser Lernorte werden nicht polemisch dazu benutzt, um jegliche Formen der "Verschulung beruflicher Ausbildung" zu diskreditieren; man bringt solchen Schwierigkeiten eher ein loyales Verständnis entgegen.

Ähnliches gilt auch für die betrieblichen Aussagen bezüglich berufsorientierter Fachschulen. Jedoch wird hierbei deutlich, daß die betriebliche Nutzung dieser Qualifikationen in einer weiterreichenden Perspektive beurteilt wird. Im Gegensatz zur Rekrutierung von Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres, die ausdrücklich dazu dient, den Aufwand zur Heranbildung des eigenen Facharbeiternachwuchses zu verringern, wird der Rekrutierung von Fachschülern oftmals noch eine weitere Bedeutung zugemessen: Von betrieblicher Seite wird betont, daß man mit dieser Maßnahme eigentlich nicht das Reservoir an Facharbeitern auszuweiten wünscht, sondern den zukünftigen, betriebsbezogenen Techniker oder Ingenieur heranbilden will.

In diesem Zusammenhang betonte der Personalleiter eines Hartmetall- und Werkzeugwarenbetriebs, daß die Rekrutierung von Fachschülern und die daran anschließende betriebliche Ausbildung sozusagen als Vehikel dient, um diese Personengruppe nach ihrer Ausbildung zum Techniker oder zum Ingenieur wieder in den Betrieb zurückzuholen.

(2) Relativ aufgeschlossen wurde die betriebliche

Beteiligung an überbetrieblichen Lehrwerkstätten kommentiert. Systematisiert man die Aussagen, so überwiegen zwei mehr oder weniger konkrete betriebliche Erfahrungen, die die Betriebe bewogen haben, sich an überbetrieblichen Bildungseinrichtungen zu beteiligen:

Zum einen wird die Notwendigkeit einer Beteiligung an überbetrieblichen Lehrwerkstätten fast durchweg damit begründet, daß das geringere Ausgangsniveau der Bewerber die Betriebe praktisch zwingt, zusätzlich - das heißt normativ nicht vorgesehene - Ausbildungskurse anzubieten. Dazu sehen sich aber die meisten der von uns befragten Betriebe nicht imstande.

"In den letzten Jahren haben wir fast nur noch Bewerber einstellen können, deren Deutschnote unter '4' lag und im Rechnen sah es noch viel schlimmer aus. Da die überbetriebliche Lehrwerkstätte der Industrie- und Handelskammer relativ eng mit der örtlichen Volkshochschule zusammenarbeitet, wird es möglich, durch Stützkurse in Mathematik und Deutsch unsere Auszubildenden an die Facharbeiterreife heranzuführen." (So der Firmeninhaber eines Stahlbaubetriebs)

Hinzu kommt noch, daß die unterschiedlichen Lernfähigkeiten der Auszubildenden (Haupt- und Sonderschüler mit bzw. ohne Abschlußnote) bei der betrieblichen Ausbildung zum Problem werden. Denn diese Konstellation hat nach Aussage der Betriebe zur Folge, daß die Auszubildenden weniger laufend und als Gruppe, sondern eher in bestimmten Ausbildungsphasen und individuell gefördert werden müssen. Für diese Form der Unterweisung sind jedoch die hier zur Dis-

kussion stehenden Ausbildungsbetriebe nicht eingerichtet.

Zum anderen - und diese Argumente sind mit den oben genannten eng verknüpft - wird die Beteiligung an überbetrieblichen Lehrwerkstätten im Zusammenhang mit öffentlich-normativen Anforderungen an die Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsprozesses gesehen. Charakteristisch dabei ist, daß die Vertreter der Betriebe nicht konkrete normative Auflagen genannt haben, die eine eigene Ausbildung erschwerten, sondern sie begründeten ihre Auslagerungsentscheidungen überwiegend mit globalen Aussagen über normative Anforderungen: insbesondere mit der sachlichen und zeitlichen "Reglementierung", die den unterschiedlichen betrieblichen Ausbildungsbedingungen und -möglichkeiten nicht genügend Rechnung trage.

"Eine Verbesserung der beruflichen Bildung kann nicht dadurch erreicht werden, daß einheitliche Anforderungen an die betrieblichen Ausbildungsstätten gestellt werden. Diese Form von Verbesserung hat so etwas wie Zwangscharakter und hemmt die Ausbildungsaktivitäten. Besser wäre, wenn die Verbindlichkeit dieser Auflagen heruntergespielt werden würde, d.h. die Normen sollten für uns so etwas wie ein Orientierungsdatum sein, um zu wissen, in welche Richtung die Ausbildung zu verlaufen hat." (Personal- und Ausbildungsleiter eines Metallwarenbetriebes)

Betrieblicherseits wird auch häufig auf den Prestigewert hingewiesen, der aus der Partizipation an überbetrieblichen Lehrwerkstätten für den Betrieb erwächst. Oftmals ist die Beteiligung an betriebsexternen Einrichtungen die einzige Möglichkeit, um an "gute" Bewerber heranzukommen.

"Seit wir in den Annoncen betonen, daß unsere Auszubildenden im ersten Lehrjahr und vor Abschluß der Prüfung in der örtlichen Gemeinschaftslehrwerkstätte unterrichtet werden, haben wir nicht nur mehr Bewerbungen als früher, sondern es hat sich das Ausgangsniveau unserer Auszubildenden wesentlich erhöht. Damit können wir auch an die Jugendlichen herankommen, die bislang sich nur bei den Großbetrieben beworben haben." (Personalleiter eines Betriebs der Metallindustrie)

(3) Betonen die Betriebe bei der Nutzung schulischer Vorleistungen und überbetrieblicher Lehrwerkstätten in erster Linie die Freiwilligkeit ihrer Entscheidungen, so gilt dies nicht in gleichem Umfang für die Nutzung von anderen "privaten" Qualifizierungsleistungen. Hier räumen die betrieblichen Vertreter ein, daß sie bestimmte Teile der Ausbildungsordnungen nur deshalb erfüllen können, weil sie die Einrichtungen anderer Betriebe, wie Maschinenpark, Lernmittel, fachlich qualifizierte Ausbilder u.ä. in Anspruch nehmen. Dieses betriebliche Zugeständnis ist darauf zurückzuführen, daß einzelne Produktionsabteilungen innerbetrieblich nicht vorhanden sind, während die Ordnungsmittel von einer gewissen Diversifizierung der Produktion ausgehen.

So bemerkte beispielsweise der Personalleiter eines Betriebs im Kfz-Bau, daß von seiten der örtlichen Industrie- und Handelskammer bemängelt wurde, daß der Ausbildungsabschnitt "Scharfschleifen" nicht im Ausbildungsplan berücksichtigt wurde. Daraufhin entsandte man die eigenen Auszubildenden, da innerbetrieblich keine entsprechenden Möglichkeiten vorhanden waren, an eine nahegelegene Kfz-Reparaturwerkstätte.

Daß Betriebe die traditionelle Ausgestaltung ihrer beruflichen Grundbildung durch Nutzung berufsfeldbe-

zogener Vorleistungen bzw. flankierende Bildungsangebote teilweise entlasten, konnte in diesem Abschnitt mit den auf dieses Handeln bezogenen expliziten betrieblichen Argumenten "bestätigt" werden. Welche Bedingungen dieses Verhalten voraussetzt, wird im folgenden aufgezeigt.

D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen für die Nutzung betriebsexterner Qualifizierungsleistungen

1. Infrastrukturelle Bedingungen des Betriebs

Das örtliche bzw. regionale Angebot an berufsbildenden und -vorbereitenden Schulen sowie an außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten spielt natürlich eine grundsätzliche Rolle für die konkrete Form dieser betrieblichen Reaktionsweise; denn es hängt zunächst vom Vorhandensein dieser Lernorte ab, ob die Betriebe ihr besonderes Nutzungsinteresse realisieren können.

Bei einer regionalen Ballung von berufsvorbereitenden Vollzeitschulen und einer ähnlichen Konzentration überbetrieblicher Ausbildungsstätten können dort ansässige Betriebe am ehesten andere Qualifizierungsleistungen bei der Rekrutierung und der Gestaltung der eigenen Ausbildungsprozesse nutzen.

Die Nutzungschance der hier behandelten Betriebe wird noch verbessert, da die regionalen berufsvorbereitenden Ausbildungsgänge (Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr) nur in geringem Umfang in ein weiterführendes Schulsystem integriert sind: Die bestehenden Einrichtungen des beruflichen Schulwesens sind größtenteils lediglich Bestandteil des dualen Systems beruflicher Grundbildung; dies ist für die betriebliche Rekrutierungs- und Ausbildungsaktivitäten sehr förderlich (kaum Anreiz für den Besuch weiterführen-

der Schulen, betriebliche Lehre als notwendige Einstiegsstufe etc.). Weitaus problematischer wäre es jedoch für das betriebliche Interesse an der Nutzung dieser Vorleistungen, wenn diese Bildungsgänge in ein umfassendes System weiterführender, berufsbildender Schulen integriert sind. Beispielsweise bei der Errichtung von gewerblich-technischen Berufsschulzentren - Integration der wichtigsten Zweige und Stufen des beruflichen Ausbildungswesens wie Berufsfachschule, Berufsaufbauschule, Fachoberstufe etc.¹⁾. In diesem Falle - so haben unsere Untersuchungen gezeigt - ist die betriebliche "Zugriffschance" wesentlich geringer.

Außerdem hängen die betrieblichen Nutzungsmöglichkeiten von den jeweiligen Regelungen des Zugangs zu überbetrieblichen Lehrwerkstätten ab. Dabei kommt der Art der Trägerschaftsregelung ein besonderes Gewicht zu: Die durch Zusammenschluß mehrerer Betriebe begründeten Gemeinschaftslehrwerkstätten (GmbH, e.V.) sind, wie aus unseren Fallstudien ersichtlich wurde, gegenüber neuen Mitgliedsbetrieben wesentlich unelastischer - durch ihren oftmals privatischen Charakter - als Lehrwerkstätten mit anderen Trägerschaftsregelungen (beispielsweise Industrie- und Handelskammer, kommunale Trägerschaft etc.).

Da sowohl diese regionalen und institutionellen Nutzungsvoraussetzungen wie auch das betriebliche

¹⁾ Inge Asendorf-Krings, Ingrid Drexel, Guido Kammerer, Burkart Lutz, Christoph Nuber, Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender Schulen, Köln und Frankfurt a.M. 1975.

Interesse daran gegeben sind, bestimmen insbesondere die im folgenden genannten Bedingungen das konkrete betriebliche Handeln.

2. Bedingungen und Merkmale von Produktion und Qualifikation

a) Der Einfluß betrieblicher Produktionsbedingungen

Ein wesentlicher Grund für die Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsstätten ist dann gegeben, wenn betriebliche Produktionsmerkmale einen normentsprechenden Ausbildungsablauf nicht gewährleisten bzw. die Ausbildungsaktivitäten den Produktions- und Arbeitszusammenhang wesentlich behindern (z.B. Fehlen bestimmter Produktionsabteilungen wie Versuch, Maschinenreparatur, Endmontage; oder Notwendigkeit, das Arbeitstempo zu reduzieren, um die Auszubildenden unterweisen zu können). Auf folgende Bedingungsbeziehungen ist zu verweisen:

(1) Die Ausbildung in den elementaren Grundkenntnissen und -fertigkeiten kann bei den hier betrachteten Betrieben nicht direkt im, sondern höchstens flankierend zum unmittelbaren Arbeits- und Produktionsprozeß realisiert werden. Dies ist auf die verhältnismäßig hohe Standardisierung ihrer Produktions- und Fertigungsprozesse zurückzuführen. Dementsprechend ist der Einsatz der Arbeitskräfte in hohem Maße durchorganisiert und vorherbestimmt: Dadurch sind diese Betriebe bezüglich der Gestaltung ihrer Produktionsarbeitsprozesse nicht flexibel genug, um "ne-

benher" Ausbildungsmaßnahmen in größerem Umfange durchführen zu können¹⁾.

In einem Feinmechanikbetrieb (40 Auszubildende) wurde der Fertigungsablauf so organisiert, daß zunehmend Angelernte eingesetzt werden konnten. Nach Aussagen des Leiters des Ausbildungswesens hat dies folgende Konsequenzen: "Früher stellten wir den qualifizierten Facharbeitern nach Möglichkeit einen Auszubildenden bei. Die Facharbeiter kümmerten sich ein bis zwei Stunden pro Tag - am Anfang der Ausbildung war es häufiger - um die Lehrlinge. Diese Form der Ausbildung ist neuerdings nicht mehr möglich. Die Facharbeiter wie aber auch die Angelernten haben genug zu tun, um ihre Produktionsaufgaben zu erfüllen. Wir standen deshalb vor der Notwendigkeit, eine Lehrwerkstätte einzurichten. Gleichzeitig wurden im Betrieb Stimmen laut, die eine Versuchswerkstätte für notwendig erachteten. Da wir beides nicht gleichzeitig realisieren konnten, entschieden wir uns für die Versuchswerkstätte und beteiligen uns seither an einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte."

(2) Betriebe, die nur unzureichende Ausbildungsvoraussetzungen haben, sind häufig monostrukturiert. Außerdem ist für sie kennzeichnend, daß sie aufgrund ihres unerläßlichen, aber quantitativ geringen Facharbeiterbedarfs nur wenige Ausbildungsplätze einrichten. Dazu gehören in erster Linie Kleinbetriebe, Zuliefererbetriebe - die langfristig nicht planen können - wie aber auch Großbetriebe, für deren Produktionsabläufe nur wenige Facharbeiter insgesamt oder viele, aber sehr verschiedene Berufsgruppen, benötigt werden. Demzufolge fällt es dieser Art von Betrieben relativ schwer, ihre qualifizierten Produktionsarbeitskräfte haupt- oder nebenamtlich für Ausbildungsaufgaben einzusetzen. (Häufig kommt noch hinzu, daß

¹⁾ Eine ähnliche Produktionsstruktur weisen die Betriebe mit "Integrationsstrategie" auf; die hier

ihre finanzielle Situation gesonderte Lehrwerkstätten nicht ermöglicht.) Deshalb ist es für sie vorteilhafter, öffentliche Ausbildungsleistung (Berufsbildungsjahr, überbetriebliche Lehrwerkstätten etc.) bei der Realisierung ihrer Ausbildungsinteressen zu berücksichtigen¹⁾.

(3) Die Ausbildung in einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte oder die Rekrutierung von einigen Bewerbern mit beruflicher Vorbildung reicht aber für die

diskutierten Betriebe (Nutzungsstrategie) sind aber - und dies ist der zentrale Unterschied - nicht in der Lage, das genannte Ausbildungsproblem durch die Errichtung einer eigenen Lehrwerkstätte, -ecke u.ä. zu lösen.

- ¹⁾ Exkurs: Der skizzierte betriebliche Status ist jedoch keine hinreichende Bedingung etwa für die Partizipation an überbetrieblichen Lehrwerkstätten. Unsere empirischen Untersuchungen haben gezeigt, daß auch Betriebe, die an sich die Anforderungen der beruflichen Grundbildung bewältigen können, relativ häufig die Qualifizierungsleistungen von überbetrieblichen Lehrwerkstätten in Anspruch nehmen - obwohl sie über eine eigene Lehrwerkstätte verfügen. Der zentrale Unterschied scheint aber dabei zu sein, daß monostrukturierte Betriebe die überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Vorleistungen nutzen, da sie aufgrund ihrer restriktiven Produktionsbedingungen und ihrer Kapitallage weder in der Produktion noch in einer eigenen Lehrwerkstätte die Grundqualifikationen vermitteln können; wohingegen Großbetriebe sich zwar eine eigene Lehrwerkstätte "leisten" können, diese jedoch häufig nicht für die berufliche Grundqualifizierung, sondern entweder für Umschulungsmaßnahmen, Anlernprozesse etc. oder für die Durchführung der beruflichen Grundbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr (um den Produktionsablauf nicht zu belasten) nutzen wollen. - Dieses Nutzungsinteresse wird aber - wie bereits erwähnt - im vorliegenden Bericht nicht weiter verfolgt.

hier behandelten Betriebe oftmals nicht aus, um einerseits öffentlich-normative Auflagen und andererseits spezifische betriebliche Qualifikationsanforderungen zu erfüllen. Auch bei der Heranbildung der eigentlichen Berufserfahrung (im 2. und 3. Ausbildungsjahr) bestimmen die betrieblich vorherrschenden Produktions- und Arbeitsbedingungen, ob und inwieweit die Betriebe andere Qualifizierungsleistungen nutzen müssen bzw. können. Da die Ausbildungsinhalte, -methoden etc. eng auf den unmittelbaren Produktionsablauf bezogen sein müssen, sind monostrukturierte Betriebe besonders benachteiligt.

Dazu beispielsweise der Personalleiter eines Zweigwerks im Maschinenbau: "Wir müssen unsere Maschinen-schlosser unbedingt selbst ausbilden, da wir auf dem Arbeitsmarkt diese Qualifikation nicht bekommen. Für die Ausbildung in diesem Beruf ist uns vorgeschrieben eine Werkstoffprüfung durchzuführen. Dazu sind wir aber selbst nicht in der Lage, weil entsprechende Einrichtungen - physikalisches und chemisches Labor - sich nur in unserem Hauptwerk befinden. Dieses ist aber viel zu weit weg, um unsere Lehrlinge dort hinschicken. Deshalb entsenden wir unsere Lehrlinge für ca. 14 Tage an einen in der Nähe liegenden Großbetrieb."

Des weiteren haben unsere Untersuchungen gezeigt, daß Betriebe mit vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen wie schwere körperliche Arbeit, Lärmbelastigung, repetitive Arbeit an Einzelmaschinen oder Transferstraßen u.a. oder mit "ambulanter Produktionsweise" (Außenmontage, Kundendienst) oftmals eine zeitweilige Delegation ihrer Auszubildenden an andere außerbetriebliche Lernorte bevorzugen. Damit können diese Betriebe nicht nur ihre mangelhaften Ausbildungsvoraussetzungen durch außerbetriebliche Maß-

nahmen verbessern, sondern verhindern gleichzeitig das Durchschlagen dieser teilweise unattraktiven Arbeitsbedingungen auf die Abwanderungsbereitschaft ihrer Auszubildenden nach Abschluß der Facharbeiterprüfung.

b) Der Einfluß betrieblicher Qualifikationsinteressen

Die Entscheidung über die Nutzung außerbetrieblicher Qualifizierungsleistungen wird daneben von den einzelbetrieblichen Qualifikationsinteressen bestimmt. Je eher Art und Umfang dieser Qualifizierungsleistungen dem spezifischen betrieblichen Ausbildungsinteresse entspricht, desto mehr neigt der Betrieb dazu, diese Lernorte auszunutzen und die eigenen Ausbildungsaktivitäten entsprechend zu reduzieren.

Aus dem vorliegenden empirischen Material konnten jedoch keine generellen Aussagen darüber entwickelt werden, welche einzelbetrieblichen Qualifikationsanforderungen zu welcher Form der Nutzung betriebsexterner Vorleistungen bzw. Lernorte geführt haben. Einzelne betriebliche Auslagerungsentscheidungen weisen aber darauf hin, daß die Betriebe allgemein verwertbare Qualifikationsbestandteile wie manuelle Grundfertigkeiten, Umgang mit standardisierten, dem durchschnittlichen regionalen technologischen Niveau entsprechenden Maschinentypen u.ä. weitestgehend durch andere Lernorte vermitteln lassen. Erst auf dieser Grundlage setzt dann das betriebsspezifische Qualifikationsinteresse ein.

Dies bedeutet aber nicht, daß diese Betriebe prinzipiell an der Grundqualifikation von Facharbeitern desinteressiert sind. Sie sind zwar bestrebt, diesbezügliche Ausbildungsaktivitäten zu reduzieren, wollen und können aber auch die Intensität dieser Ausbildungsmaßnahmen beeinflussen.

Recht häufig zeigt sich dies bei der Beeinflussung des Unterrichts an überbetrieblichen Lehrwerkstätten, wo von seiten der Betriebe die Dauer dieser Aktivitäten oftmals vorherbestimmt wird. Charakteristisch ist hierfür der Fall einer Gemeinschaftslehrwerkstätte in Nordrhein-Westfalen: Die Lehrwerkstätte bot eine 12-monatige Ausbildung für sämtliche regional bedeutsamen Ausbildungsberufe an. Ein Teil der Betriebe sträubte sich jedoch gegen diese Regelung, weil nach ihrer Meinung für Dreher und elektrotechnische Berufe eine 6-monatige Grundausbildung vollkommen ausreiche. Daraufhin begrenzte man die Regelung auf die Maschinenschlosser-, Werkzeugmacher- und Fräserausbildung und bildete die Dreher u.a. nur 6 Monate aus.

Formal kann sich zwar die institutionelle Abtrennung bestimmter Ausbildungssteile für die Betriebe nachteilig auswirken (generell breitere Ausbildung statt betriebsspezifischer Ausrichtung, anderes Sozialisationsmilieu, andere Disziplinierungsverfahren). Für einen Großteil der hierzu befragten Betriebe ist dies aber weniger problematisch, da sie davon ausgehen, daß sie im Rahmen der betrieblichen Ausbildung ihre betriebsspezifischen Qualifikationsanforderungen - also zumeist im 2. und 3. Ausbildungsjahr - realisieren können.

Einige dieser Qualifikationsinteressen, die trotz bzw. mit der Begrenzung des betrieblichen Ausbildungsanteils erfüllt werden können, sind:

- o Die Betriebe benötigen teilweise Berufe, die einen geringen Bekanntheitsgrad besitzen. - Die Partizip-

pation an einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte kann auch dazu dienen, die Bewerber auf das einzelbetriebliche Interesse hin "zu steuern"¹⁾.

- o Von bestimmten Ausbildungsberufen benötigen diese Betriebe nur eine geringe Anzahl. Aus betrieblicher Perspektive sind deshalb die dazu notwendigen Ausbildungseinrichtungen nicht rentabel (etwa die Errichtung eines Elektrolabors für elektrotechnische Berufe). - Die Rekrutierung von Absolventen einer Berufsfachschule oder des Berufsgrundbildungsjahres, die bereits auf "Berufsfeldbreite" ausgebildet sind, ist deshalb vorteilhaft.
- o Die Betriebe benötigen für diverse Arbeitsaufgaben technische Angestellte. Bei der Besetzung dieser Führungspositionen greifen die Betriebe vorwiegend auf vormals innerbetrieblich ausgebildete Facharbeiter zurück (Kenntnisse in betrieblichen Arbeitsweisen, Entscheidungsfindung u.ä.). - Dafür erweist sich die Rekrutierung von Absolventen der Berufsfachschulen besonders vorteilhaft, weil diese sonst ohnehin nach der betrieblichen Ausbildung zu weiterführenden Schulen ab-

1) In diesem Zusammenhang ist die Äußerung des Leiters einer Gemeinschaftslehrwerkstätte interessant, daß einerseits die Vielfältigkeit ihres Ausbildungsangebots die Möglichkeit einräumt, weniger bekannte Berufe attraktiv zu machen und andererseits überbetriebliche Lehrwerkstätten weitaus weniger "Berufswechsler", "Abbrecher" etc. aufweisen als betriebliche Ausbildungsstätten. "Als interessenneutrale Instanz können wir einen großen Einfluß auf die Berufsfindung ausüben."

springen und damit für den Betrieb ganz verloren gehen bzw. von vornherein kein Rekrutierungspotential darstellen würden.

Als wesentliche Voraussetzung dieser, von der Ausbildung her prinzipiell "schwachen" Betriebe, bleibt allerdings, daß sie im besonderen Maße von der Facharbeiterqualifikation abhängig sind (ähnlich wie die Betriebe der Reaktionsform I). Die traditionellen handwerklichen Kenntnisse und Fertigkeiten sind notwendige Voraussetzungen, um den Produktionsablauf zu gestalten und umzugestalten, und gerade deshalb wird die Aufrechterhaltung der Ausbildung trotz bzw. bei Nutzung überbetrieblicher Maßnahmen zentral.

3. Betriebliche Arbeitsmarktbedingungen

Die hier behandelten Betriebe besitzen relativ große Schwierigkeiten, um ihren Bedarf an Auszubildenden und qualifizierten Facharbeitern über den Arbeitsmarkt zu decken. Auf diesem Hintergrund können diese Betriebe durch die Nutzung beruflicher Vorleistungen und flankierender Bildungsmaßnahmen ihre Rekrutierungschancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Viele dieser Betriebe können, sofern sie ihre Rekrutierungsaktivitäten auf das traditionelle Reservoir für Facharbeiternachwuchs (Hauptschüler, zum Teil Realschulabsolventen) beschränken, nur noch unter Bewerbern mit verhältnismäßig schlechten Ausgangsvoraussetzungen auswählen, um ihren Bedarf zu decken. In diesem Falle stellt die Partizipation an

überbetrieblichen Ausbildungsstätten eine günstige Voraussetzung dar, Defizite der Schulabgänger bzw. ihrer Schulbildung (verminderte Lernfähigkeit, unzureichende Kenntnisse in Fächern wie Rechnen, Deutsch) abzubauen und die Heranbildung der Facharbeiterreife zu ermöglichen.

Der Bildungsreferent einer Industrie- und Handelskammer unterstrich die Aufgabe von Gemeinschaftslehrwerkstätten bei der Behebung von Ausbildungsdefiziten: "Bei den Beschickern unserer Lehrwerkstätte handelt es sich größtenteils um Klein- und Mittelbetriebe, die bei der derzeitigen Nachfragesituation nach Auszubildenden keine besonderen Anforderungen stellen können. Am Anfang der Ausbildung führen wir Tests in Rechnen und Deutsch durch und stellen beispielsweise 1971 eine Durchschnittsnote in Deutsch 4,8, in Rechnen 4,2 fest. Da wir in unserem Ausbildungsrahmen Stützkurse eingebaut haben, erreichen unsere Auszubildenden am Ende des 1. Ausbildungsjahres den allgemeinen Kammerdurchschnitt (3,9 bzw. 3,5)."

Angesichts bildungspolitischer Veränderungen - vermehrter Zugang zu weiterführenden Schulen - gewinnt diese betriebliche Delegationsform besondere Bedeutung, da sie auch dann noch eine optimale einigermaßen attraktive Ausbildung anbieten können. Umgekehrt verlassen diese Betriebe, wie unsere Befragungen gezeigt haben, beispielsweise bei einer regionalen Reduzierung des Angebots an Ausbildungsplätzen ihr bisheriges Rekrutierungsfeld wieder und rekrutieren sodann vorwiegend Bewerber mit vergleichsweise guten Ausgangsvoraussetzungen. Ob sie in dieser Situation die überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen nutzen, ist jedoch unterschiedlich und konnte hier nicht verfolgt werden.

Dieser betriebliche Entscheidungsfreiraum wird weitestgehend durch den nicht-verpflichtenden Charakter der Beteiligung an überbetrieblichen Lehrwerkstätten gewährleistet. - So etwa in der Satzung einer Gemeinschaftslehrwerkstätte: "Der Austritt ist nur zulässig am Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten."

Sofern es das schulische Angebot erlaubt (s.o.), weiten die Betriebe ihr Rekrutierungsreservoir aus, indem sie in verstärktem Umfang Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres, der Berufsfachschulen u.ä. einstellen. Hierbei handelt es sich wie einige der von uns befragten Ausbildungsexperten versicherten, um Bewerber, die in der gegenwärtigen Situation große Schwierigkeiten haben, eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Diese Schwierigkeiten nutzen nun zahlreiche Betriebe aus, um ihren Ausbildungsaufwand zu reduzieren; außerdem können sie die Berufswahl solcher Bewerber auf betriebliche Vorstellungen hin beeinflussen.

Dies zeigt sich etwa in einem Betrieb des Kfz-Baus (LKW-Aufbauten): Der Personalleiter bemängelte, daß die Bewerber sich überwiegend für traditionell bekannte Ausbildungsberufe (Werkzeugmacher, Dreher, Maschinenschlosser) bewerben. "Es ist schwierig, sie auf unseren Bedarf hin umzupolen". Den geringsten Widerstand besitzen nach seinen Aussagen die Bewerber mit Berufsfachschulausbildung, "denn die sind froh, wenn sie wenigstens als Feinblechner ausgebildet werden."

Schließlich sind die Chancen zur Abwerbung von qualifizierten Facharbeitern bei den hier behandelten Betrieben relativ gering. Gleichstrukturierte, konkurrierende Betriebe, die dominierende Situation eines oder mehrerer Großbetriebe in der Region (bes-

sere Verdienstanreize, Sozialleistungen u.a.) und das Interesse an spezifischen Berufen (für die in anderen Betrieben nicht ausgebildet wird) sind Gründe für die geringen Abwerbungschancen der hier relevanten Betriebe. Dieses Defizit können sie deshalb (im Gegensatz zur Reaktionsform I) nur durch Angebot und Durchführung einer eigenen Grundbildung bei entsprechender Nutzung öffentlicher Ausbildungsleistungen abbauen.

Reaktionsform III: Sukzessive Isolierung von normativen Regelungen

A. Berufsbildungsrecht und die Isolierung von normativen Regelungen

1. Prinzipien betrieblichen Handelns

Bei den in dieser Reaktionsform zusammengefaßten Betrieben lag das Schwergewicht der Qualifizierungspolitik ursprünglich im Bereich der beruflichen Grundbildung und kurzfristiger Anlernprozesse (Einweisung von Angelernten/Ungelernten am Arbeitsplatz). Sie verlagern neuerdings ihre Aktivitäten zunehmend auf neue Qualifizierungsformen.

(1) Global kann man dieses Handlungsprinzip dahingehend kennzeichnen, daß sich das betriebliche Interesse an der Grundausbildung von Jugendlichen zu Gunsten einer Erwachsenenausbildung verändert. Dies läßt sich an folgenden betrieblichen Entwicklungen ablesen:

- o Die innerbetriebliche Weiterbildung wird zu einem festen Bestandteil betrieblicher Personalpolitik.

Bestimmte Gruppen der Belegschaft, die bisher kaum an systematisierten betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnahmen, werden zunehmend gefördert.

- o Auf dem regionalen Arbeitsmarkt vorhandene Arbeitskräfte werden durch organisierte Ausbildungsmaßnahmen betriebsspezifisch qualifiziert. Hierunter fallen insbesondere Umschüler, Berufswechsler wie auch Ungelernte.
- o Die quantitativ zunehmende Höherqualifizierung von traditionell nicht geförderten Arbeitskräften führt zu einem veränderten (hier reduzierten) Interesse an der Ausbildung von Facharbeitern.

Da die Betriebe mit ihren neuen Ausbildungsformen in einen Bereich vorstoßen, der bislang kaum öffentlichen Regelungen unterworfen ist, bauen sie die Abhängigkeit ihrer Ausbildungspolitik von öffentlich-normativen Bildungsaufgaben tendenziell ab. Sie können für diese Bereiche neue Qualifizierungsprozesse und "Qualifikationstypen" (z.B. "Anlagenführer") entwickeln, die vorwiegend auf betriebsspezifische Bedürfnisse ausgerichtet sind¹⁾. Damit werden zwar Ausbildungsinnovationen und eine Verbesserung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten möglich, zugleich besteht aber die Gefahr, daß in dem Maße, wie Reformen und entsprechen-

¹⁾ Besonderes Gewicht erhalten diese Bereiche auch dadurch, daß sie in einigen Fällen öffentlich mitfinanziert werden (Arbeitsförderungsgesetz, Sozialfonds und ähnliches).

de normative Auflagen im Bereich der beruflichen Grundbildung öffentlich durchgesetzt werden, die Betriebe ihr traditionelles Interesse an der Facharbeiterqualifikation reduzieren können.

Die sukzessive Höherqualifizierung anderer Arbeitskräfte versetzt die Betriebe in die Lage, sowohl die quantitative wie qualitative Bedeutung der Facharbeiterqualifikation neu zu bestimmen. Dieses neu formulierte betriebliche Interesse kann in unterschiedlicher Weise auf das betriebliche Angebot und die Durchführung einer beruflichen Grundbildung durchschlagen. Auf dem Hintergrund der empirischen Ergebnisse erscheint die Annahme plausibel, daß mit dem steigenden Interesse an Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen das bislang stark ausgeprägte Interesse an der Facharbeiterqualifikation vergleichsweise geringer wird oder sich in bezug auf die Art der Anforderungen an Facharbeiter ändert. Deshalb konzentrieren wir zur pointierten Darstellung der Strategie der Isolierung von normativen Auflagen unser Interesse auf Betriebe, die die Grundbildung tendenziell reduzieren¹⁾.

Das veränderte Interesse der hier behandelten Betriebe an der Facharbeiterqualifikation zeigt sich prinzipiell an folgenden Ausbildungsaktivitäten:

¹⁾ Soweit die hier behandelten Betriebe die normativ geregelte Grundausbildung in besonderem Maße neben ihren innerbetrieblichen, normativ nicht geregelten Aktivitäten aufrecht erhalten, muß davon ausgegangen werden, daß die damit "produzierten" Facharbeiter neue Funktionen im Arbeitsprozeß erhalten sollen.

- o Die Differenziertheit des Angebots an Ausbildungsberufen wird zunehmend abgebaut.
- o Die betrieblichen Einstellungskriterien und Anwerbungsmethoden werden verändert; der Kreis der potentiellen Bewerber wird durch betrieblich gesetzte Maßstäbe eingeengt und die Anwerbungsmethoden werden entsprechend ausgerichtet.
- o Bei der Gestaltung der beruflichen Grundbildung werden bestimmte Leistungen in dem Maße nicht mehr zur Verfügung gestellt, wie eine Bewältigung von Arbeitseinsatzproblemen über die neuen Qualifikationen gelingt.
- o Der Kooperation mit überbetrieblichen Lernorten (Berufsschule) wird keine allzu große Bedeutung zugemessen. Personelle wie "materielle" Kontakte mit diesen Instanzen werden tendenziell eingestellt.

Diese Veränderungen eröffnen den Betrieben die Chance, ihre Ausbildungsleistungen, -plätze, Rekrutierungsausgaben etc., die bisher ausschließlich zur Heranbildung der Facharbeiterqualifikation genutzt wurden, zunehmend für andere Arbeitskräftegruppen einzusetzen. Gleichzeitig ist damit eine vorwiegend an betriebspezifischen Bedürfnissen ausgerichtete Qualifizierungsform möglich.

2. Einige betriebliche Bedingungen für die Isolierung von normativen Regelungen

In der empirischen Untersuchung stellten sich einige betriebliche Bedingungen und Merkmale heraus, die das betriebliche Unabhängigkeitsstreben (Isolierungsstrategie) im Qualifizierungsbereich besonders förderten. Beeinflussen diese Bedingungen allein oder kombiniert betriebliche Entscheidungen, so ist damit zu rechnen, daß einerseits die Betriebe ihr Interesse an der Facharbeiterausbildung modifizieren, andererseits andere Ausbildungsmaßnahmen in den Vordergrund ihres Handelns stellen können.

(1) Aspekte der Produktionsstruktur:

- o Die Produktionsabläufe sind technisch und organisatorisch so gestaltet (Hochmechanisierung, Halbautomation), daß von einer reinen Facharbeiterproduktion abgegangen werden kann.
- o Gleichzeitig könnten die Anforderungen differenziert werden: Die einzelnen Arbeitsplätze und -aufgaben werden so unterteilt, daß zu ihrer Bewältigung spezifische unterschiedliche Qualifikationen genutzt werden können (beispielsweise Facharbeiter in der Montage, Reparatur etc.; betrieblich Angelernte für die Bedienung von Drehautomaten usw.).
- o Die Produktionsprozesse sind straff standardisiert und organisiert und werden durch systematisierte Kontrollverfahren überwacht. Der Ein-

satz von Auszubildenden in der Produktion wird zunehmend erschwert - Akkordarbeit, kaum Spielraum für Unterrichtungen etc.

- o Die betriebsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten der Facharbeiter können bereits durch eine systematische Ausbildung in der Lehrwerkstätte herangebildet werden (Beispielsweise sind die Lehrwerkstätten mit den Maschinentypen, Werkzeugen etc. ausgerüstet, die später in der unmittelbaren Produktion zu bedienen sind; oder "produktive" Arbeit in der Lehrwerkstätte unter Produktionsbedingungen).

(2) Aspekte des Arbeitsmarktes:

- o Es handelt sich um die regional bedeutsamsten bzw. größten Betriebe, die in einem engen Kontakt mit der Arbeitsverwaltung stehen und von dieser in besonderem Maße finanzielle und institutionelle Unterstützung bei betriebsspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen erwarten können.
- o Die Betriebe können durch ihre Attraktivität ohne größere Schwierigkeiten Arbeitskräfte rekrutieren, um ihren besonderen Qualifizierungsvorstellungen nachzukommen. (Nutzung von regionalen Strukturkrisen, quantitative Ausweitung des Arbeitskräfteangebots u.a.).

(3) Aspekte der Institutionalisierung des betrieblichen Ausbildungswesens:

- o Die Betriebe führten in der Vergangenheit eine

renommierte, das heißt in der Region angesehene Facharbeiterausbildung durch. Die zunehmende Betonung anderer Qualifizierungsbereiche bringt keine Nachteile für das betriebliche Ausbildungsimage, sondern bezeugt eher die Modernität der betrieblichen Ausbildung.

- o Das Ausbildungswesen spielt im betrieblichen Gesamtgefüge eine bedeutende Rolle. Kooperationen mit den einzelnen betrieblichen Abteilungen werden systematisch durchgeführt. - Der Qualifizierungssektor ist hoch institutionalisiert.

(4) Aspekte des Kapitalspielraums:

- o Der Kapitalspielraum der Betriebe ist relativ günstig; Risiken im Bereich der beruflichen Qualifizierung und den entsprechenden Veränderungen im Produktionsprozeß können "getragen" werden.
- o Die finanzielle bzw. Marktsituation der Betriebe erlaubt es, möglicherweise entstehenden Honorierungsdruck abzufangen.

Betriebe mit diesen Bedingungen, Merkmalen etc. waren also, wie unsere Untersuchung zeigte, in der Lage, einerseits ihr Interesse an der Facharbeiterqualifikation zu reduzieren und andererseits die Höherqualifizierung von traditionell nicht geförderten Arbeitskräften einzuleiten.

3. Isolierung von normativen Regelungen und normativer Rahmen

Der normative Rahmen der beruflichen Bildung ist dadurch gekennzeichnet, daß nur ein bestimmter Qualifizierungstyp (Facharbeiter) mit öffentlichen Anforderungen "belastet" ist. Betriebe können unabhängig von der beruflichen Grundbildung neue Formen der beruflichen Qualifizierung entwickeln. Damit werden zwar Ausbildungsinnovationen möglich, zugleich besteht aber die Gefahr der Heranbildung einer vorwiegend betriebsspezifischen Qualifikation (Folge: Verhinderung eines flexiblen Einsatzes, zwischenbetrieblicher Mobilität u.a.).

Öffentlich-rechtliche Eingriffe in die berufliche Grundbildung unterliegen einer doppelten Zielsetzung: Zum einen soll eine qualitative Verbesserung der Ausbildungsstruktur herbeigeführt, zum anderen eine quantitative Einschränkung des betrieblichen Angebots an Ausbildungsplätzen vermieden werden. Die gegenwärtigen normativen Regelungen lösen diesen Zielkonflikt, indem sie die qualitativen Anforderungen so gering halten, daß auch Betriebe mit vergleichsweise ungünstigen Ausbildungsvoraussetzungen eine Grundausbildung anbieten und durchführen können: Es werden also nur Minimalvoraussetzungen festgelegt, um ein quantitativ ausreichendes Ausbildungsangebot sicherzustellen (eigene Lehrwerkstätte, Anforderungen an die Differenziertheit der Arbeitsaufgaben etc. werden nicht verlangt).

Durch diese Art normativer Regelung können - und

dies ist für die folgende Diskussion von Bedeutung - die Möglichkeiten von Betrieben mit relativ guten Ausbildungsvoraussetzungen nur beschränkt für eine qualitative Verbesserung der beruflichen Grundbildung genutzt werden. Betriebliche Abweichungen nach "oben" (zusätzliche Ausbildungsinhalte, Einsatz moderner pädagogisch-didaktischer Hilfsmittel etc.) sind demzufolge abhängig von betrieblichen Erwägungen und erfolgen nicht aufgrund bildungspolitisch begründeter öffentlich-normativer Auflagen. Außerdem sind diese Betriebe normativ nicht verpflichtet, das Niveau der einmal bereitgestellten Ausbildungsleistungen zumindest konstant zu halten. Beides hat zur Folge, daß Betriebe mit vergleichsweise guten Ausbildungsvoraussetzungen ihre Ausbildungsaktivitäten auf die öffentlich-normativ festgelegten Minimalforderungen reduzieren können, ohne dabei mit Sanktionen rechnen zu müssen.

Die Defizite und Schwächen der öffentlich-normativen Regelungen können an einigen signifikanten Bezugspunkten angedeutet werden:

(1) Das zunehmende Ausweichen auf andere Qualifizierungsbereiche ist für Betriebe deshalb vorteilhaft, weil dafür kaum öffentlich-normative Zielsetzungen, organisatorische Verfahrensweisen wie auch inhaltliche Ansprüche verankert wurden. Grundlagen für Weiterbildungsmaßnahmen sollen zwar durch Rechtsverordnungen geschaffen werden (vgl. § 46 BBiG); dies ist aber bislang (Frühjahr 1975) noch nicht erfolgt.

Ähnliche Freiheitsräume besitzen die Betriebe auch

bezüglich der Umschulungsmaßnahmen. Zwar sind sie bei der Umschulung in einen anerkannten Ausbildungsberuf an das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen gebunden; sie können jedoch aufgrund der Sonderbestimmung - "sie müssen den besonderen Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen" (§ 47 BBiG) - ihren betriebsspezifischen Ausbildungsinteressen Rechnung tragen. Dies gilt in noch stärkerem Maße für Umschulungsformen, für die bislang keine Ausbildungsordnungen festgelegt wurden.

(2) Dem Ausbildenden wird zwar normativ die Auflage gemacht, die Berufsausbildung "planmäßig" durchzuführen (§ 6 BBiG); dies bezieht sich jedoch nur auf die Organisation des Ausbildungsprozesses und nicht auf Art und Umfang des Ausbildungsangebots. Ferner kann auch, je nach einzelbetrieblichem Interesse, das Angebot sachlich und im Zeitablauf differieren.

Die öffentlich-normativen Regelungen nehmen keinen Bezug auf unterschiedliche betriebliche Rekrutierungskriterien und -methoden. Dadurch können die Betriebe hohe Anforderungen an die Bewerber stellen (z.B. nur Hauptschüler mit qualifiziertem Abschluß), um ihren Ausbildungsaufwand zu minimisieren.

Die normativen Anforderungen an den betrieblichen Ausbildungsprozeß (sachlich-zeitliche Gliederung; Einsatz von Ausbildern etc.) sind so ausgerichtet, daß Betriebe relativ autonome und variable Entscheidungen über die nähere Ausgestaltung der Ausbildung, beispielsweise die Errichtung einer Lehrwerkstätte,

die Durchführung in der Produktion, die Vermittlung betriebsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten, den Einsatz pädagogisch-didaktischer Mittel und anderes treffen können.

Daß Betriebe bei der Bereitstellung von Ausbildungsressourcen in einem gewissen Umfange flexibel entscheiden - also auch reduzieren - können, wird des weiteren dadurch ermöglicht, daß die berufliche Abschlußprüfung nur einen bestimmten Ausschnitt des insgesamt vermittelten Qualifikationspotentials berücksichtigt (vorwiegend werden die typischerweise im ersten Ausbildungsjahr in einer Lehrwerkstätte vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten zum Gegenstand der Abschlußprüfung)¹⁾. Dementsprechend können die Betriebe auch Art und Umfang der "zusätzlichen" Qualifikationen, zum Beispiel Kenntnisse in Elektronik oder Pneumatik oder anderen Inhalten, unterschiedlich und betriebsspezifisch gestalten und vermitteln.

¹⁾ Binkelman, Böhle, Schneller, a.a.O., S.226

B. Isolierung von normativen Regelungen in der Praxis der Betriebe

Es gibt Betriebe, denen eine Isolierung ihres "Bildungssystems" von öffentlichen Eingriffen besonders eindrucksvoll gelingt. Welche konkreten Maßnahmen sie dazu einsetzen, wird nun am empirischen Material gezeigt.

1. Betriebliche Maßnahmen im Bereich der "Erwachsenenbildung"

Die Neuorientierung über die Funktion der Grundausbildung (Facharbeiterausbildung) wird den Betrieben erleichtert, weil sie zunehmend auf der Erfahrung aus der Qualifizierung anderer Arbeitskräftegruppen aufbauen und sich daran orientieren können. Die hier betrachteten "isolationistischen" Betriebe konzentrieren sich auf diese von ihnen relativ autonom gestaltbare (Erwachsenen-)Ausbildung. Schwergewichtig werden diese Bildungsmaßnahmen den Belegschaftsmitgliedern angeboten, teilweise aber auch Personen, die bislang dem Betrieb nicht angehörten. Art und Umfang dieser zusätzlichen, vorwiegend innerbetrieblich durchgeführten Qualifizierungsprozesse sind jedoch recht unterschiedlich. Deshalb können nur einige wenige, aber offenbar bedeutsame Aktivitätsbereiche skizziert werden:

(1) Um die Ausgangsqualifikation von angelernten und ungelernten Arbeitskräften zu verbessern, führen die Betriebe Berufsvorbereitungslehrgänge durch

(oder delegieren diese Aufgaben zum Teil an überbetriebliche Instanzen). Insbesondere ausländischen Arbeitnehmern wie aber auch deutschen Sonderschülern (die bereits mehrere Jahre im Betrieb mit Hilfsarbeiten beschäftigt waren) wird die Möglichkeit gegeben, sich elementare Qualifikationen anzueignen. Die Vermittlung sogenannter "Kulturtechniken" wie Sprachkenntnisse, mathematisches Grundwissen, naturwissenschaftliche Kenntnisse etc., steht dabei im Vordergrund.

Einige Betriebe äußerten in diesem Zusammenhang, daß diese neuen betrieblichen Qualifizierungsaufgaben wenig Schwierigkeiten bereiten, da dieselben Maßnahmen früher bereits für die Facharbeiterausbildung bereitgestellt wurden. - Oftmals werden diese Qualifizierungsaufgaben nicht von den Betrieben selbst, sondern von anderen Trägern der Berufsförderung durchgeführt. (Beispielsweise vom Internationalen Bund für Sozialarbeit, Arbeitgeberverbänden, Industrie- und Handelskammern etc.).

(2) Die Einweisung und Einarbeitung in neue Arbeitsplätze (sowohl nach innerbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel wie auch aufgrund einer Außenrekrutierung) wird systematisiert und erfolgt weitgehend planmäßig. Anhand der Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Arbeitsplätze werden Ausbildungspläne erstellt, die dann entweder am Arbeitsplatz und/oder in der Lehrwerkstätte verwirklicht werden.

Häufig werden im Rahmen dieser Einarbeitung wesentlich umfassendere Qualifikationen vermittelt als diejenigen, die für den späteren punktuellen Arbeitsinsatz notwendig wären. Beispielsweise führt ein metallverarbeitender Betrieb noch vor der eigentlichen Einarbeitung einen Grundlehrgang (1-2 Monate) durch, um, wie der Personalleiter sich ausdrückte,

"den Ungelernten ein Gefühl für den Werkstoff Metall zu geben" - also typische Qualifikationsteile, die man früher in dieser systematischen Weise nur den Facharbeitern vermittelte.

Außerdem nutzen die Betriebe bei der Gestaltung und Durchführung der Einarbeitungsprozesse öffentliche Finanzierungshilfen. Einerseits gewährt die Bundesanstalt für Arbeit Darlehen, Zuschüsse etc. für Aufbau, Erweiterung und Ausstattung der betrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 50 AFG), andererseits erhält der Betrieb Lohnzuschüsse (§ 49 AFG).

(3) Weitere betriebliche Qualifizierungsaktivitäten beziehen sich auf Personenkreise, die entweder aus gesundheitlichen oder technisch-organisatorischen bzw. wirtschaftlich-strukturellen Gründen auf einen neuen Beruf umgeschult werden. An dieser Umschulung, die je nach Vorkenntnissen, Alter etc. ein bis zwei Jahre dauert und größtenteils in ihren Lehrwerkstätten durchgeführt wird, nehmen neben Belegschaftsmitgliedern auch solche Arbeitskräfte teil, die durch die Arbeitsverwaltung benannt wurden.

Gerade an den verstärkt durchgeführten Umschulungsmaßnahmen wird ein "dezimiertes" betriebliches Interesse an der beruflichen Grundbildung deutlich. Die betrieblichen Kapazitäten und Ressourcen, die vormals überwiegend für die Förderung von Auszubildenden eingesetzt wurden, werden in immer stärkerem Maße für andere Personengruppen eingesetzt. Dazu zwei Zahlenbeispiele: Ein Betrieb im Kfz-Bau, der eine Lehrwerkstätte für 120 Auszubildende besitzt, stellt fortan nur noch 40 Auszubildende ein und verwendet die restlichen 80 Ausbildungsplätze für Umschulungsaktivitäten. Ähnlich äußert sich dies auch in der Bildungspolitik eines Werkzeugmaschinenbetriebs. Die Ausbildungskapazität der Lehrwerkstätte (80 Ausbildungsplätze) wird nur noch zur Hälfte für die beruf-

liche Grundbildung ausgenutzt; die andere Hälfte wird für Umschüler reserviert. Dabei wären diese Betriebe, nach eigenen Angaben, zweifellos in der Lage, alle Ausbildungsplätze mit Auszubildenden auszulasten; sie sind jedoch auf dem Hintergrund ihrer besonderen Qualifizierungsvorstellungen nicht gewillt, dies zu tun.

(4) Schließlich zeichnet sich die Ausbildungspraxis dieser Betriebe durch verstärkte Maßnahmen im Bereich der Weiter- und Fortbildung aus. Generell sind sie, und dies gilt für Betriebe mit "Isolierungsstrategie" besonders, auf die Erhöhung der Qualifikationen (bzw. auch auf die Erzeugung von Qualifikationsreserven) aller Belegschaftsmitglieder ausgerichtet, um flexiblere Möglichkeiten der Personaldisposition zu eröffnen. Das heißt, das betriebliche Interesse konzentriert sich bei Fort- und Weiterbildung nicht nur auf traditionelle bildungsorientierte Belegschaftsgruppen (z.B. Angestellte), sondern auch auf Angelernte und Ungelernte. Zwar haben diese Betriebe bereits in der Vergangenheit diese "vernachlässigten" Arbeitskräfte teilweise gefördert (beispielsweise durch Schweißerlehrgänge, Ausbildung zum Kran-Anlagenführer usf.); diese Ausbildung wird jetzt jedoch verstärkt in die Personalplanung integriert (im weitesten Sinne verstanden)¹⁾, und die Anzahl der betroffenen Arbeitskräfte wird erhöht.

1) Vgl. dazu Sass u.a., a.a.O., S. 60 f.; Ettlinger Kreis (Redaktion: Jürgen Nicklaus), Weiterbildung zwischen betrieblichem Interesse und gesellschaftlicher Verantwortung, Braunschweig 1974.

2. Betriebliche Maßnahmen im Bereich der beruflichen Grundbildung (Reduktion)

Die skizzierte Ausweitung der betrieblichen Ausbildungspolitik hat zur Folge, daß zwar - auch auf längere Sicht - das betriebliche Interesse an der Qualifizierung von Facharbeitern nicht vollkommen verschwindet, jedoch zeigen die empirischen Untersuchungen ein verändertes - dieser neuen "Konkurrenzsituation" von Qualifikationen angemessenes - betriebliches Ausbildungsverhalten in diesem Bereich.

(1) Besonders deutlich kommt dies beim betrieblichen Rekrutierungs- und Angebotsverhalten zum Ausdruck: Zum einen sind die hier betrachteten Betriebe im Gegensatz zu früher weitaus weniger bereit, die Gesamtkapazität der Lehrwerkstätte für die Grundbildung auszunutzen; zum anderen wird eine Verringerung des Angebots dadurch "gewährleistet", daß die ursprünglich umfangreichen Rekrutierungsaktivitäten größtenteils eingestellt werden.

Ein Betrieb der metallverarbeitenden Industrie (Herstellung von Fahrzeugchassis, Eisen- und Stahlträgern) besitzt eine Lehrwerkstätte mit einer Kapazität von 125 Ausbildungsplätzen. Um diese Kapazität voll auszunutzen, wandte der Betrieb in früheren Jahren umfangreiche Rekrutierungsmaßnahmen an. Beispielsweise Annoncen in den Tageszeitungen, Kontakt mit Arbeitsamt, Hauptschulen etc.. Werksbesichtigungen, 2- bis 3-wöchiges Praktikum im Betrieb usw. Alle diese Anwerbungsmethoden werden gegenwärtig nicht mehr praktiziert. Man überläßt die Bewerbung nach Aussagen des Leiters der Personal- und Sozialabteilung dem Zufall.

Um den potentiellen Bewerberkreis für eine berufliche Grundbildung noch weiter zu verringern, werden

von den Betrieben besondere Ausgangsvoraussetzungen gesetzt. Wird dabei die Betonung auf gute Schulabschlußnoten gelegt, so sichert dies zwar geringere Anforderungen an betriebliche Ausbildungsleistungen (weniger Zusatzunterricht, schneller Lernerfolg u.a.); doch damit gehen die Betriebe das Risiko ein, daß diese Bewerber nach Abschluß der Facharbeiterausbildung weiterführende Bildungseinrichtungen besuchen und somit dem Ausbildungsbetrieb verlorengelassen. Dies scheint ein wesentlicher Grund dafür zu sein, daß die Betriebe, die im Bereich der Qualifizierung eine Isolierungsstrategie einschlagen, vorwiegend solche Auswahlkriterien setzen, die eine ausgeprägte Betriebsbindung versprechen. Darunter fallen besonders häufig Kriterien wie stabile Familienverhältnisse, Betriebsangehörigkeit von Eltern oder Verwandten des Bewerbers und ähnliches.

Ein Personalleiter formulierte dies folgendermaßen: "Unsere Ausbildungsplätze bieten wir nur noch mittels eines Aushangs am schwarzen Brett an, denn wir wollen nur noch die Kinder von Werksangehörigen als Facharbeiter ausbilden."

In einem Werkzeugmaschinenbetrieb legen der Personalleiter und der Ausbildungsmeister großen Wert auf ein Gespräch mit den Eltern der Bewerber. Ziel dieses Gesprächs ist es, einige konkrete Anhaltspunkte über die Familiensituation zu gewinnen. "In dem Gespräch unterhalten wir uns immer über das Problem der Berufserfahrung. Wir wollen damit herausbekommen, in wieviel Betrieben der Vater des Bewerbers bereits beschäftigt war. Hat er seine Berufserfahrung durch häufigen Betriebswechsel erworben, so müssen wir damit rechnen, daß sich diese Mobilität auch auf seinen Sohn auswirkt. Deshalb stellen wir solche Bewerber, auch wenn sie gute Schulnoten haben, nicht gern ein." (Ausbildungsmeister)

Gleichzeitig beschränken die Betriebe die fachliche Differenzierung des Angebots an Ausbildungsberufen. Diese Entwicklung äußert sich generell darin, daß eine Ausbildung nur noch in solchen Berufen angeboten wird, die möglichst unmittelbar auf betriebs-spezifische Anforderungen ausgerichtet sind (und demzufolge relativ schwierig auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt rekrutierbar sind).

Ein metallverarbeitender Betrieb (Aluminiumbehälter, Rohrteile für Hochseefischerei) hat bis 1969 in relativ vielen Berufen Ausbildung angeboten. Nach Einführung einer systematischen Höherqualifizierung von Angelernten und Ungelernten wurde die Grundausbildung für spezifische Ausbildungsberufe eingestellt. Man konzentrierte sich auf betriebsspezifisch notwendige Facharbeiterberufe wie Feinblechner, Rohrinstallateur, Hochdruckrohrschlosser und verzichtete auf dem Arbeitsmarkt leichter rekrutierbare und substituierbare Berufe wie Maschinenschlosser, Bauschlosser etc.

Ein Baumaschinenbetrieb stellte seine Ausbildung für Maschinenschlosser, Dreher etc. ein und ersetzt diese Qualifikationen durch das Angebot von "Anlernberufen" mit kürzerer Ausbildungszeit wie Gerätzusammensetzer, Maschinenzusammensetzer und Teilezurichter.

(2) Die Errichtung eines breiter gestreuten Qualifizierungssystems bedeutet ein zum Teil verändertes betriebliches Verständnis von der Ausprägung der Facharbeiterqualifikation. Dies zeigt sich nicht nur am betrieblichen Angebotsverhalten, sondern schlägt sich auch in der Gestaltung der Grundausbildung nieder.

Die Betriebe fördern vorwiegend solche Facharbeiterqualifikationen, die nicht oder nur mit einem noch

größeren Aufwand durch Anlern- und Umschulungsprozesse vermittelt werden könnten. Akzentuiert wird jetzt die Vermittlung von Qualifikationselementen, die als besondere Spezifika der Facharbeiterqualifikation gerade im Zusammenhang mit der durch innerbetriebliche Qualifizierung von An- und Ungerlernten möglichen oder angestrebten Arbeitsorganisation genutzt werden können (zum Beispiel Kenntnis von planerischen und koordinierenden Arbeitsaufgaben).

Demgegenüber werden Qualifikationsteile, die der Facharbeiter traditionell "selbstverständlich" auch beherrschte und typischerweise bei der Ausbildung in der Produktion erwarb (z.B. besondere manuelle Fertigkeiten) weniger akzentuiert. Dies begreift zugleich ein, daß die veränderte Stellung des Facharbeiters und seine Qualifikationen eine gewisse, früher nicht denkbare Distanzierung des Qualifizierungsprozesses von der unmittelbaren Produktion ermöglichte.

Im Gegensatz zu früher, wo die Auszubildenden teilweise in der Lehrwerkstätte und teilweise in der Produktion ausgebildet wurden, werden sie in zahlreichen der hierzu untersuchten Betriebe heute zum überwiegenden Teil in der Lehrwerkstätte qualifiziert. Dadurch verzichtet der Betrieb zum einen auf Qualifikationen, die nur durch Mitarbeit des Auszubildenden in der unmittelbaren Produktion zu erwerben sind (Kenntnis von Produktionsabläufen, soziales Klima bei Gruppenarbeit, Anwendungen der Grundfertigkeiten, Bewältigung körperlicher und psychischer Belastungen etc.); zum anderen ermöglicht dieser Verzicht eine betriebsspezifische Nutzung der besonderen Möglichkeiten einer Ausbildung in der Lehrwerkstätte (etwa durch stärkere Konzentration auf Planungsaufgaben, eigenständige Ausführung

vorgegebener Arbeitsziele, Erkennen alternativer Lösungsmöglichkeiten wie aber auch die Nutzung der Lehrwerkstätte als "zweite innerbetriebliche Werkzeugabteilung").

Diese Betonung besonderer oder spezifischer Ansprüche an die Facharbeiterqualifikation bedeutet zugleich, daß die Betriebe nicht mehr um "jeden Preis" Facharbeiter heranbilden.

Relativ häufig kann man bei diesen Betrieben feststellen, daß der früher durchgeführte Werkunterricht (Stützkurse), der zur Verbesserung des späteren Prüfungsergebnisses diente, für die Auszubildenden der beruflichen Grundbildung nicht mehr realisiert wird. Auch wird sichtbar, daß die Betriebe nicht mehr in dem gleichen Umfang wie früher bereit sind, zusätzliche Aufwendungen zur individuellen Heranführung von "Lernschwachen" an die Berufsreife aufzubringen.

Schließlich äußert sich das tendenziell abnehmende Interesse dieser Betriebe am Angebot und der Durchführung einer beruflichen Grundbildung bzw. ihrer betriebsspezifischen Akzentuierung auch darin, daß man zu öffentlichen Ausbildungseinrichtungen (Berufsschule) kaum Kontakte pflegt. Sowohl personelle Kooperationen (z.B. die Abstellung eines betrieblichen Ausbilders für den Berufsschulwerkunterricht) wie auch Abstimmungen bezüglich der Gewichtung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten werden nicht mehr praktiziert.

Ein Betrieb in der Kfz-Industrie hatte sich früher bei der materiellen Ausstattung (Werkstoffe) der Berufsschulwerkstätte finanziell beteiligt. Außerdem überließ man der Berufsschule einige konventionell-gesteuerte Drehbänke. Mit der Reduktion des betrieblichen Angebots an Ausbildungsplätzen wurden diese Aktivitäten total eingestellt.

C. Betriebliche Aussagen zum veränderten Qualifizierungsinteresse

Bevor in einem weiteren Schritt das betriebliche Handeln in seiner Abhängigkeit von vorherrschenden Bedingungen plausibel gemacht wird, muß zunächst noch der Frage nachgegangen werden, ob und wie die Betriebe selbst öffentlich-normative Anforderungen beurteilen. Zwar kann die skizzierte, neue Ausbildungspraxis der Betriebe als Ausdruck der Bewältigung bestimmter Produktions- und Personalprobleme verstanden werden; als wesentlich auslösendes Moment für dieses Verhalten werden jedoch von den Betrieben die neuen öffentlich-normativen Regelungen der beruflichen Grundbildung betrachtet¹⁾.

(1) In der Perspektive der hier zur Diskussion stehenden Betriebe schränken neue öffentlich-normative Regelungen in der beruflichen Grundbildung den früher vorhandenen Flexibilitätsspielraum tendenziell ein. Reformen und entsprechende normative Auflagen - auch wenn sie gerade für diese "guten" Ausbildungsbetriebe keine zusätzlichen Belastungen mit sich bringen - verstärken jedoch ihre allgemeine "Unlust" an der Grundausbildung.

1) Das heißt, wenn man betriebliche Einsatz-, Personal-, Arbeitsmarkt- und Produktionsprobleme unter anderem mit einer spezifischen Gestaltung der betrieblichen Qualifizierungsprozesse tendenziell lösen kann, so spielt für den Betrieb sowohl die Möglichkeit diese Probleme zu erkennen wie auch die betriebliche Perzeption und die Einstellung gegenüber öffentlichen Normen eine Rolle.

Es wird aber von betrieblicher Seite eingeräumt, daß ihr zunehmendes Desinteresse an der beruflichen Grundbildung keineswegs allein den normativen Anforderungen zuzuschreiben ist; sondern man klagt gleichzeitig (oder stattdessen) über das schlechtere Ausgangsniveau der Bewerber, ihre quantitative Verringerung, ihre Lernunwilligkeit, die Abwanderung der Ausgebildeten und über ähnliches. Da aber die letzteren Argumente vorwiegend als "rationalisierte", das heißt vorgeschobene Behauptungen betrachtet werden können¹⁾ und/oder einer öffentlich vorfindbaren "Überdramatisierung der Lage" entsprechen, wollen wir nur diejenigen Aussagen herausgreifen, die als betriebsspezifische Deutung der normativen Regelungen geäußert wurden.

(2) Als zentrales Kriterium für die Beurteilung der normativen Auflagen wird von seiten der Betriebe die innerbetrieblich bisher praktizierte Form der Ausbildung herangezogen. Die "Interessenvertreter" der Betriebe sind dabei überwiegend der Meinung, daß ihre bisherigen Ausbildungsleistungen im Bereich der beruflichen Grundbildung zum einen gesellschaftlichen Anforderungen gerecht wurden, zum anderen wird betont, daß man noch zusätzliche normativ nicht vorgeschriebene Qualifikationen vermittelt habe - was objektiv für diese Betriebe auch zutrifft. Auf dem Hintergrund dieser Einstellung sieht man in "neuen"

¹⁾ Dies läßt sich beispielsweise daran nachweisen, daß diese Betriebe aufgrund ihrer renommierten Ausbildung auf das "obere Drittel" (so ein Ausbildungsmeister) der Hauptschulabsolventen zurückgreifen konnten bzw. könnten.

normativen Auflagen weniger eine Bestätigung ihrer bisherigen Ausbildungsaktivitäten, sondern eher den Ausdruck einer öffentlichen Kritik an ihrer Praxis.

Besonders krass zeigt sich dies in Äußerungen über das Berufsbildungsgesetz und die Ausbildereignungsverordnung: "Wozu denn überhaupt das Berufsbildungsgesetz, wir haben doch vorher auch planmäßig unsere Ausbildung durchgeführt. Ich glaube, daß man mit diesem Gesetz uns zeigen wollte, daß wir früher alles schlecht gemacht haben." (Ein Ausbildungsleiter)

"Durch das Berufsbildungsgesetz wird in der Öffentlichkeit der Anschein erweckt, als ob wir Betriebe der Sündenbock des gesamten beruflichen Qualifizierungssystems wären". (Ein Ausbilder)

"Die Eignungsverordnung zerstört die Profilierung der Ausbilder. Die Qualifizierung der Ausbilder sollte dem Betrieb überlassen bleiben und nicht in der Öffentlichkeit breitgeschlagen werden. Welcher andere Berufsstand läßt sich so etwas gefallen?" (Technischer Leiter eines Gießereibetriebes)

Das bedeutet aber nicht, daß vom Standpunkt der hier behandelten Betriebe öffentlich-normative Handlungsaufgaben im Bereich der beruflichen Grundbildung prinzipiell abgelehnt werden. Untersucht man nämlich die Argumente näher, so wird ersichtlich, daß die Steuerungsfunktion der Normen in erster Linie für Betriebe mit vergleichsweise schlechten Grundbildungsvoraussetzungen (keine Lehrwerkstätte, undifferenzierte Produktionsstruktur etc.) und keinen systematisierten Anlern- und Weiterbildungsaktivitäten als angemessen betrachtet werden. Hinsichtlich der Ausrichtung des eigenen Ausbildungshandelns, das man für vorbildlich hält, argumentiert man demgegenüber mit der Notwendigkeit eines größeren, für qualitative und quantitative Bildungsinnovationen erforderlichen Spielraums.

"Bisher haben wir die Auszubildenden nach ihren Voraussetzungen und beruflichen Fähigkeiten ausgebildet. Dazu mußten wir den eigentlichen Ausbildungsplan wesentlich verändern. Da wir nun aber zeitlich und sachlich viel stärker als früher in unserem Handeln eingeschränkt sind, müssen wir diese Stützkurse aufgeben. Hinzu kommt, daß in der Öffentlichkeit unsere Absicht, also die individuelle Förderung, umgedreht wird und die Behauptung aufgestellt wird, daß wir damit betriebspezifische Interessen realisieren wollen. Wir vermuten, daß die zunehmende Formalisierung des Ausbildungsprozesses auf dieser falschen Einschätzung aufbaut." (So der Leiter einer Lehrwerkstätte)

(3) Neben der Einstellung der Betriebe zu öffentlich-normativen Regelungen, die das betriebliche Ausbildungshandeln unmittelbar zum Bezugspunkt haben, ist noch die betriebliche Einstellung gegenüber den Regelungen und Veränderungen außerbetrieblicher Lernorte von Interesse. Dabei kann man feststellen, daß die auf "Isolierung" ausgerichteten Betriebe den Entwicklungen im öffentlichen Schulwesen (Berufsschule, Berufsfachschule, Berufsgrundschuljahr) verhältnismäßig gleichgültig gegenüberstehen. Veränderungen in diesem Bereich veranlassen diese Betriebe in den seltensten Fällen, entsprechende innerbetriebliche Maßnahmen einzuleiten.

Für diese Gleichgültigkeit folgende Beispiele:
 "Warum sollen wir uns eigentlich in das Geschehen der Berufsschule einmischen? Die sollen doch allein wursteln". (Ausbilder einer Lehrwerkstätte)

"Der Berufsschulunterricht ist für uns uninteressant, denn dort werden nur veraltete Techniken vermittelt. Wir sind aber durch unsere gut eingerichtete Lehrwerkstätte in der Lage, neue Verfahrenstechniken an den Mann zu bringen, die zudem den modernen Anforderungen unserer Produktion entsprechen. Unsere

Auszubildenden bemerken natürlich diesen Unterschied und bringen demzufolge nur ein geringes Interesse dem Berufsschulunterricht entgegen. Solange diese Unterschiede nicht abgebaut werden und das ist nicht unser Brot, ist das duale System zur Erfolglosigkeit verdammt." (Leiter einer betrieblichen Lehrwerkstätte)

Zwar betont man von betrieblicher Seite die strukturelle Bedeutung öffentlicher Ausbildungsmaßnahmen und der dort vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten; betriebliche Aktivitäten sind aber nicht darauf abgerichtet, den Zusammenhang zwischen schulisch vermittelten Ausbildungsinhalten und betriebspezifischen Qualifikationsanforderungen für den Auszubildenden plausibel zu machen. Auch dies kann als Ausdruck für die bestimmte Einstellung dieser Betriebe gegenüber Normen gelten: Weder muß man sich darauf einrichten, noch muß man Maßnahmen, Fakten etc. schaffen, um davon unabhängiger zu werden.

(4) In den betrieblichen Begründungen für das zunehmende Ausweichen auf andere Ausbildungsbereiche wird auch relativ häufig die öffentliche Mitfinanzierung angesprochen. Auf betrieblicher Seite betont man, daß man zwar bei der beruflichen Grundbildung einer öffentlichen Steuerung unterliegt, aber zur Erfüllung dieser Normziele finanziell nicht unterstützt wird. Angesichts dieses "Defizits" halten die Betriebe es für legitim, wenn sie jetzt und in der Zukunft besonders solche Qualifizierungsprozesse forcieren, die materiell und finanziell von der Öffentlichkeit mitgetragen werden.

"Die Intensivierung der Ausbildungsmaßnahmen für Ar-

beitnehmer ist keine betriebliche, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe. Wenn nun die Öffentlichkeit einen Ausbildungssektor finanziell fördert und den anderen nicht, so ist dies für uns ein Zeichen des öffentlichen Interesses. Auch deshalb sind wir bereit, unseren Schwerpunkt auf die Erwachsenenbildung zu legen." (Personalleiter eines Betriebs im Kfz-Bau)

Die Schwerpunktverlagerung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen, die auch als Reaktion auf öffentlich-rechtliche Regelungen zu verstehen ist, konnte in diesem Abschnitt durch die betriebliche Interpretation signifikanter Regelungen des beruflichen Bildungswesens belegt werden. Die Betriebe umgehen ihre Abhängigkeit von öffentlichen Normen, indem sie eine institutionelle Trennung von Grund- und Weiterbildung anstreben und dabei denjenigen Aspekt besonders betonen (Erwachsenenbildung), bei welchem sie einen größeren Spielraum - also weniger normative Auflagen - bei der Realisierung ihrer Interessen vorfinden. Die berufliche Grundbildung wird nur noch soweit einbezogen als - wie eingangs geschildert - sie im Zusammenhang mit der Qualifizierung von Angelernten/Ungelernten für spezifische, teilweise neuartige betriebliche Funktionen vorbereitet. Warum diese Betriebe so handeln können, muß im folgenden auf dem Hintergrund der besonderen betrieblichen Bedingungen plausibel gemacht werden.

D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen für das Isolierungsinteresse

1. Bedingungen und Merkmale von Produktion und Qualifikation

Für das betriebliche Reagieren im Rahmen der öffentlich-normativen Regelungen sind die betrieblich vorherrschenden bzw. veränderbaren Produktionsbedingungen und -anforderungen von zentraler Bedeutung. Für die im Vorangegangenen geschilderten Verhaltensformen ist also zu fragen:

- Inwieweit ermöglichen bzw. erleichtern bestimmte betriebliche Produktionsbedingungen die Ausweitung des Einsatzes von nicht über die berufliche Grundbildung qualifizierten Arbeitskräften (1);
- in welcher Weise berühren diese Bedingungen das betriebliche Interesse an der Ausbildung von Facharbeitern (2) ?

(1) Substitutionsmöglichkeiten: Betriebe mit standardisiertem Fertigungsprozeß besitzen die günstigsten Voraussetzungen, um die oben genannte Qualifizierungspolitik betreiben zu können: Weitgehend standardisierte (hochmechanisierte oder teilautomatisierte) Fertigungsprozesse erlauben eine Form der Arbeitsorganisation, in der Facharbeiter durch spezifisch Angelernte ersetzt werden; die vorhandenen Facharbeiter werden in diesen Prozeß hineingezogen (was eine Reduktion des Interesses an der Grundausbildung mit sich bringt).

bildung zur Folge haben kann) oder in anderen Bereichen eingesetzt (Reparatur) oder mit bestimmten hochqualifizierten Funktionen innerhalb der Arbeitsorganisation bedacht (wobei das betriebliche Interesse an den beiden letzten Fällen eine möglicherweise quantitativ reduzierte, qualitativ veränderte, nämlich spezifische Dimension von Qualifikation akzentuierende Grundausbildung, zur Folge haben kann).

Ein Metallbetrieb, der im Auftrag mehrerer Automobilfirmen Kfz-Teile (Getriebe) produziert, hat nach eigenen Aussagen den "vollwertigen" Einsatz von Angelernten und Ungelernten in den letzten Jahren zunehmend erhöht und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen eingerichtet. "Der Anteil dieser Arbeitskräfte in der Produktion ist weitaus größer als sonst im Maschinenbau üblich." (Leiter der Hauptabteilung Bildung und Information). Als Ursache dafür wurde die Einführung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen und der Übergang zur Großserienfertigung genannt.

In einem anderen Betrieb werden unter Akkordbedingungen Lkw-Aufbauten in großer Serie produziert. Die einzelnen Arbeitsabläufe werden in Gruppenarbeit (6-8 Mann) durchgeführt, wobei Facharbeiter und betrieblich Angelernte mit den gleichen Arbeitsaufgaben beschäftigt sind. Der Betrieb ist zunehmend bestrebt, die Facharbeiter aus dieser Gruppenarbeit herauszunehmen und außerdem die Stütz- bzw. Förderkurse für die Angelernten zu intensivieren.

Entsprechend solcher und ähnlicher technisch-organisatorischer Veränderungen sind universelle, breite und insbesondere manuelle Kenntnisse und Fertigkeiten, die tendenziell die Facharbeiterqualifikation auszeichnen, für den Produktionsprozeß nicht mehr durchgängig von Bedeutung. Stattdessen werden Fähigkeiten erforderlich, die zur Beherrschung weniger Arbeitsaufgaben, wie beispielsweise zum Bedienen von Drehautomaten, Kopierdrehbank u.ä. ausreichen.

Dies ermöglicht es den Betrieben zum einen, Angelernte, Ungelernte etc. im Umgang mit den unterschiedlichsten Maschinentypen zu schulen und sie anschließend im unmittelbaren Produktionsprozeß einzusetzen und zum anderen, die Facharbeiter mit anderen Arbeitsaufgaben zu betreuen.

Unter diesen Gesichtspunkten erscheint die betriebliche Ausbildungspolitik plausibel; man weicht zunehmend auf andere Qualifizierungspotentiale aus, ohne dabei aber das Interesse an der beruflichen Grundausbildung ganz aufzugeben. Denn die Facharbeiter weisen gegenüber den Angelernten noch Qualifikationsbestandteile wie breite manuelle Fertigkeiten, soziale Qualifikationen, spezifische Lernfähigkeit etc. auf, die der Betrieb z.B. bei technologischen Veränderungen (Anpassung) oder in herausgehobenen Positionen (Einrichter etc.) optimal verwerten kann.

(2) Betriebliche Produktionsbedingungen und Gestaltung der beruflichen Grundbildung: Ein wichtiger Grund für die "Ausbildungsmüdigkeit" im Bereich der Facharbeiterausbildung ist auch dann gegeben, wenn die Planung und die Durchführung der Ausbildung selber mit den betrieblich vorherrschenden Bedingungen in der Fertigung in Konflikt gerät.

Betriebe, die ein besonderes Interesse am Einsatz und der Nutzung gering oder spezifisch qualifizierter Arbeitskräfte besitzen, sind aufgrund ihrer schmalen fachlichen Qualifikation - und wie von betrieblicher Seite oftmals betont wurde -, geringe-

ren Arbeitsmoral und Zuverlässigkeit gezwungen, durch systematische Kontrollen, straffe Standardisierung und Organisierung der Fertigungsverfahren den Arbeitsablauf zu regeln. Angesichts der damit verbundenen Tendenz der "Durchrationalisierung" und den entsprechenden Arbeitsbedingungen (Akkord, Arbeitsfluß, Arbeitstempo, Kontrollmechanismen) wird die Planung und Durchführung der beruflichen Grundbildung innerhalb der unmittelbaren Produktion erschwert.

Auf dem Hintergrund dieser rigiden Produktionsbedingungen sind die Betriebe gezwungen, ihre Ausbildungsmaßnahmen vorwiegend gesondert, d.h. ausschließlich in der Lehrwerkstätte, durchzuführen¹⁾. Da der Unterhalt einer solchen Ausbildungsstätte relativ kostspielig ist (die Ausbildungskosten können nicht durch produktive Mitarbeit ausgeglichen werden), ist ein wesentlicher Anreiz für die Ausbildung von Facharbeitern den Betrieben weggenommen.

Besonders eindrucksvoll schilderte ein älterer Ausbilder den Einfluß von Produktionsbedingungen auf die Gestaltung der beruflichen Grundbildung: "In den 50er und Anfang der 60er Jahre waren die Facharbeiter die Stützen unserer Produktion. Jeder Facharbeiter arbeitete an einem Einzelarbeitsplatz und wurde dabei durch Handreichungen eines Hilfsarbeiters unterstützt. Für diese Aufgaben waren unsere

1) Ähnlich stellt sich dieses Problem für die Betriebe, die unter der Reaktionsform IV zusammengefaßt sind; der wesentliche Unterschied liegt darin, daß die Lehrwerkstätte bei den "Isolierern" auch dazu dient, erwachsene Angelernte auszubilden; wohingegen die "Normintegrierer" ihren Angelerntenbedarf größtenteils über die Grundausbildung decken.

Lehrlinge sehr gefragt, und die Meister der Produktionsabteilungen rannten uns die Türen ein, um an die Lehrlinge heranzukommen. Deshalb hatten wir damals keine Schwierigkeiten, unsere Lehrlinge für 2 1/2 Jahre in der Produktion unterzubringen. Dies hat sich aber nun wesentlich geändert. Die Einführung von automatischen Gießanlagen führte dazu, daß diese Arbeiten vorwiegend von Angelernten absolviert werden konnten. Nun wollen aber die Meister und die Vorarbeiter unsere Lehrlinge dort nicht mehr sehen. Sie betrachten sie als Hemmschuh, denn einmal sind solche Handlangerdienste nun nicht mehr in dem Ausmaß wie früher erforderlich, zum anderen ist das Arbeitstempo und die Gefahr gestiegen. Auch betrachten die Angelernten, die im Gruppenakkord arbeiten, die Auszubildenden als Belastung."

Auch dort, wo sich der Betrieb - mit oder ohne Standardisierung des Fertigungsprozesses - einen flexiblen Arbeitseinsatz vorbehalten muß (wechselnde Produktionsnachfrage, rasche technologische Veränderungen etc.), ist eine Ausbildung in der unmittelbaren Produktion nur dann möglich, wenn sie nur begrenzten öffentlichen Regelungen unterworfen ist, für den Betrieb also prinzipiell die Möglichkeit besteht, ad-hoc-Entscheidungen über den Einsatz der Auszubildenden zu treffen. Setzt nun aber der Anspruch auf eine stärkere öffentliche Regelung dieses Ausbildungsabschnitts ein - und ist dementsprechend eine Vorplanung für einen Zeitraum von etwa 3 Jahren erforderlich -, so gerät dies mit dem betrieblichen Interesse an flexiblem Arbeitseinsatz in Konflikt¹⁾.

1) Zwar werden bei solchen Arbeitsprozessen typischerweise Facharbeiterqualifikationen erforderlich, aber es ist vor allem eine Frage der erforderlichen Zahl von Facharbeitern, ob sich die Einrichtung oder Beibehaltung einer Lehrwerkstatt rentiert, in der vor allem der langfristig planmäßige Einsatz der Auszubildenden möglich ist, oder der Betrieb muß andere Abteilungen und Bereiche haben, in denen die Auszu-

2. Betriebliche Rekrutierungsbedingungen

Des weiteren begünstigen spezielle Arbeitsmarktlagen die oben genannten betrieblichen Handlungsmöglichkeiten. Dies gilt sowohl für das Potential an Angelernten, Ungelernten, Umschülern u.ä. wie auch für die Rekrutierung von Auszubildenden und Facharbeitern.

Für die hier behandelten Betriebe hat sich gezeigt, daß auf dem regionalen wie auch auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt Arbeitskräfte verfügbar sind, die sie mit mehr oder weniger großen Aufwendungen zu "Industriearbeitern", "Maschinenbedienern" o.ä. ausbilden können. Zwei Arbeitsmarktentwicklungen haben sich als besonders nützlich erwiesen, um das betriebliche Qualifizierungs- und Rekrutierungsziel zu erfüllen:

- o Regionale Strukturkrisen, die sich beispielsweise durch Betriebsstillegungen oder durch die Freisetzung von Arbeitskräften (wegen Rationalisierungsmaßnahmen) auszeichnen oder allgemeine konjunkturelle Krisen versetzen krisenfeste Betriebe in die Lage, dieses Arbeitskräftepotential selektiv auszunutzen. Daß sie Umschulungsmaßnahmen und eine systematische Anlernung zur Verfügung stellen können, kommt ihnen bei der Nutzung dieser Potentiale besonders zugute.
 - o Außerdem nutzen die Betriebe quantitative Aus-
-
- bildenden über längere Zeiträume hinweg planmäßig einsetzbar sind.

weiterungen des Arbeitskräfteangebots wie etwa in Phasen eines intensiven Gastarbeiterzustroms oder durch gesellschaftliche Veränderungen in der Erwerbsmentalität (Frauenarbeit).

Nicht nur das Vorhandensein dieser Potentiale, sondern auch die Form und Intensität der Kooperation zwischen den Betrieben einerseits und den Arbeitsverwaltungen andererseits, haben günstige Voraussetzungen geschaffen, um eine solche betriebliche Ausbildungspolitik betreiben zu können. Dabei wird in den empirischen Untersuchungen ersichtlich, daß Betriebe, die zunehmend auf die Qualifizierung von Ungelernten, Umschülern etc. übergehen, besonders enge offizielle wie informelle Kontakte mit der regionalen Arbeitsverwaltung pflegen. Teilweise wird auch versucht, direkte Kontakte mit ausländischen Behörden aufzunehmen.

Es muß aber darauf hingewiesen werden, daß auch in angespannten Arbeitsmarktsituationen diese Betriebe relativ erfolgreich rekrutieren können. Denn durch die Veranstaltung eigener Qualifizierungsprozesse sind sie relativ unabhängig von der Qualität des Arbeitskräfteangebots. Außerdem können die hier betrachteten Betriebe in solchen Situationen den Vorteil ihrer Arbeitsplätze - keine "Knochenarbeit", schmutzige Arbeit, Lärmbelästigung etc. - oder, sofern dies nicht zutrifft, besondere soziale Leistungen, Gratifikationen einsetzen.

Daß diese Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden - im Gegensatz zu früher - schärfer selek-

tieren können, wird durch die gegenwärtige Entwicklung des Angebots an Ausbildungsplätzen - "Lehrstellenknappheit" - bei gleichzeitigem Anbieten einer vergleichsweise guten Ausbildung bedingt: In der Vergangenheit waren diese Betriebe bestrebt, ihre Kapazität in der Lehrwerkstätte voll auszulasten; dafür mußten sie das Risiko in Kauf nehmen, daß die Auszubildenden unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen mitbrachten (Realschüler, Hauptschüler mit qualifiziertem Abschluß, Sonderschüler etc.). Dementsprechend mußten sie auch unterschiedliche Ausbildungsleistungen aufbringen. Dadurch, daß diese Betriebe - im Vergleich zu früher - weitaus weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, wird den Betrieben ein höheres Maß an Selektionsmöglichkeit erlaubt. (Zu den konkreten Formen der betrieblichen Rekrutierungskriterien vgl. Teil B).

Das reduzierte Interesse an der beruflichen Grundbildung und die dementsprechend eingesetzten selektierenden Rekrutierungsmaßnahmen erlauben den Betrieben des weiteren, die potentiellen Bewerber auf betriebliche Notwendigkeiten hin "umzupolen" (z.B. mehr Werkzeugmacher und weniger Elektroniker und Maschinenschlosser, u.ä.). Dadurch ist die jeweilige betriebliche Ausbildungsabteilung in der Lage, sich den verändernden Personalansprüchen der Produktionsabteilungen durch Steuerung der Berufswahl anzupassen.

Dieser Anpassungsvorgang zeigt sich etwa in einem metallverarbeitenden Betrieb (Freiformschmiedestücke) folgendermaßen: Der Bedarf der verschiedenen Produktionsorte an elektrotechnischen Qualifikationen

war in der Vergangenheit und ist auch gegenwärtig relativ konstant. Dies bedeutet nach Aussagen des Lehrwerkstattleiters, daß diese Bedarfszahlen für das Angebot an Ausbildungsplätzen "hart", das heißt verbindlich sind. Anders ist jedoch die Situation im Bereich Metall; dadurch, daß in der unmittelbaren Produktion Substitutionsmöglichkeiten bestehen, ist einerseits der Bedarf nicht so konkret definiert wie für die elektrotechnischen Berufe, andererseits bedeutet dies für das Angebotsverhalten eine gewisse Flexibilität.

3. Innerbetrieblich-organisatorische Voraussetzungen

Wieweit die einzelnen Betriebe ihr Interesse an der beruflichen Grundbildung reduzieren und den Schwerpunkt auf andere Bereiche (Umschulung, Anlernung und Weiterbildung) verlagern können, wird unter anderem auch von der Organisation und dem "Stellenwert" der Ausbildungsinstanzen im betrieblichen Gesamtprozeß bedingt. Besonders vorteilhaft erweist sich dabei die Existenz eines zentralisierten, hochinstitutionalisierten und auf Ausbildungsfragen spezialisierten Entscheidungsorgans; ein Organ also, das für alle betrieblichen Qualifizierungsprozesse zuständig ist. Außerdem zeigt sich, daß diese Bildungsabteilung gleichrangig in den kooperativen Zusammenhang von Personal-, Planungs-, Produktionsabteilung etc. und deren Entscheidungen eingebettet ist.

Aus unseren Fallstudien kann man ersehen, daß Betriebe, die im Bereich der beruflichen Qualifizierung "isolationistische" Bestrebungen zeigen, die Differenzierung der Bildungskompetenzen (beispielsweise die Bestimmung der Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich durch die in der Produktion Verant-

wortlichen; unterschiedliche Kompetenzen für kaufmännische und technisch-gewerbliche Ausbildung andererseits) größtenteils aufgegeben haben und stattdessen ein einheitliches "Werksbildungswesen" mit den entsprechenden Unterabteilungen gegründet haben. Zwei Beispiele sollen stellvertretend genannt werden:

Im deutschen Tochterunternehmen eines amerikanischen Großkonzerns waren in der Vergangenheit die Ausbildungskompetenzen dezentralisiert; für die berufliche Grundbildung im gewerblich-technischen Bereich war die Leitung der technischen Abteilung zuständig; die Ausbildungsverantwortung für die kaufmännischen Lehrlinge trug die Personalverwaltungsabteilung für Angestellte. Die Weiterbildungsfragen wurden zwischen der Personalführung und den Meistern der einzelnen Produktionsbereiche geregelt. In neuerer Zeit wurde die Ausbildung insgesamt der Abteilung für Personal- und Sozialwesen unterstellt, wozu eigens ein Ausbildungsleiter eingestellt wurde, der für sämtliche betriebliche Ausbildungsplanungen und -veranstaltungen zuständig ist. Halbjährlich finden Planungssitzungen mit den im Betriebsrat zuständigen Bildungsreferenten, den Jugendvertretern, Ausbildern, Vertretern der Produktionsabteilungen und anderen statt. Erst dadurch wurde es möglich, die gesamte betriebliche Qualifizierungspolitik rentabler zu steuern und potentielle Substitutionsformen ausfindig zu machen.

Ein paritätisch besetzter Ausschuß für Bildungsfragen nahm in einem Betrieb der Schwerindustrie die bislang gestreuten Ausbildungskompetenzen an sich. Alle Maßnahmen des betrieblichen Bildungswesens werden im Einvernehmen mit diesem Ausschuß geplant, vorbereitet und durchgeführt. Dieser Ausschuß besteht aus sechs Mitgliedern, von denen jeweils drei durch den Betriebsrat bzw. die Werksleitung benannt werden. Nach Aussagen des technischen Leiters könne dadurch den Ansprüchen der diversen Produktionsabteilungen, der Arbeitskräfte selbst und den Möglichkeiten der Ausbildungsstätten besser Rechnung getragen werden.

Durch diese Formen der Institutionalisierung werden innerbetriebliche Gruppierungen stärker an der Pla-

nung, Gestaltung und Durchführung der beruflichen Qualifizierungsprozesse beteiligt. Damit wird die betriebliche Qualifizierungspolitik nicht nur einer breiteren "Entscheidungsbasis" unterworfen (insbesondere innerbetriebliche Legitimationsaspekte in bezug auf einzelne Abteilungen und auf die Vertreter der Arbeitnehmer), sondern es wird gleichzeitig erreicht, daß öffentlich-normative Anforderungen, die zwar unmittelbar das Handeln der betroffenen Ausbildungsstätten beeinflussen auf ein breiteres Bündel betrieblicher Reaktionsmöglichkeiten treffen (zentral gesteuerte Kurse, Selektion und Verteilung neu Rekrutierter). Öffentliche Regelungen erscheinen demzufolge als Problem für den gesamten Betrieb und nicht für den einzelnen Ausbilder bzw. die einzelne, an Ausbildung der Arbeitskräfte interessierte Abteilung. Dies hat in der betrieblichen Realität zur Konsequenz, daß er mit "allen zur Verfügung stehenden Mitteln" den normativen Auflagen gegenüber reagiert, als Gesamtbetrieb mehr Möglichkeiten der freien Bestimmung von Ausbildungsmaßnahmen hat.

Andererseits hat dies aber spezifisch für die Verantwortlichen der beruflichen Grundausbildung zur Folge, daß diese sich in das Gesamt der Ausbildungsmaßnahmen einordnen müssen und die Stoßrichtung eventueller Abweichung der Qualifizierung nach "oben" nicht mehr sich auf die berufliche Grundbildung allein konzentriert. Die Konsequenz ist hier typischerweise die Konzentration auf die quantitativ reduzierte und schmale Erfüllung

der Anforderungen der normativen Regelungen. Diesem Handeln kommt dabei die Tatsache zugute, daß die Vertreter der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat, Jugendvertretung) sich in erster Linie als Organ der Rechtsaufsicht definieren, nicht aber als fachlich Kompetente. Auf diesem Hintergrund kann der Betriebsrat die betrieblichen Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung, der Anlernung etc. nicht auf entsprechende öffentlich-normative Auflagen beziehen, sondern nur mit innerbetrieblichen Argumenten agieren¹⁾.

4. Der Einfluß des betrieblichen Kapitalspielraums

Der gegebene Kapitalspielraum ist schließlich eine weitere Bedingung für diese Isolierungsstrategie. Dies ist insoweit von Bedeutung, als hiermit sowohl das Ausmaß der Qualifizierungsprozesse (und Befriedigung des daraus entstehenden Honorierungsdrucks) wie auch technologisch-organisatorische Veränderungen im Produktionsbereich als alternative Strategien der Lösung von Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsproblemen bestimmt wurden.

Relativ günstige interne (Gewinne, Konzernverknüpfungen) und externe (Kredite) Finanzierungsmöglich-

¹⁾ Solche Argumente orientieren sich beispielsweise an kodifizierten Betriebsvereinbarungen, betrieblichen Ausbildungsprogrammatiken, Traditionen und ähnlichem.

keiten erlauben diesen Betrieben, Risiken im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen wie auch bei technologischen Umstellungen wagen zu können. Auf dem Hintergrund einer solchen finanziellen Situation können sie sich den normativen Auflagen dadurch entziehen, daß sie in Ausbildungs- und Einsatzbereichen mit Arbeitskräften "experimentieren", die bislang kaum von seiten industrieller Betriebe höher qualifiziert wurden, ohne dadurch betriebliche Risiken zu produzieren.

Außerdem erleichtert das Ausweichen auf andere Qualifizierungsfelder die betriebliche Disponibilität des Kapitaleinsatzes. So erfordert etwa die berufliche Grundbildung eine Festlegung der monetären, sachlichen und personellen Aufwendungen, wohingegen die Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen außerordentlich flexibel von seiten der Betriebe gehandhabt werden können. (Zum Beispiel Abhängigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen von konjunkturellen Situationen etc.).

Reaktionsform IV: Integration normativer Regelungen in betriebliches Handeln

A. Berufsausbildungsrecht und Normintegration

1. Prinzipien betrieblichen Handelns

Bei dieser Reaktionsform ist - im Gegensatz zu den anderen - wesentlich, daß die hier zugerechneten Betriebe die auf Ausbildung bezogenen Normen bewußt wahrnehmen und in ihrer Wirksamkeit für ihr Handeln analysieren. Betriebliches Handeln bezieht sich hier unmittelbar auf spezifische Normen¹⁾. Die Betriebe sind hier in der Lage, gezielt zu beurteilen, ob sie die Normen in ihrem Interesse nutzen können oder inwieweit es ausreicht, sie lediglich neutral zu halten, d.h. durch Rechtsauslegung zu konstatieren, daß

1) Generell gilt, daß kein unmittelbarer Bezug zwischen den einzelnen normativen Regelungen zu bestimmten betrieblichen Reaktionen besteht, weil betriebliches Handeln sich auf ein komplexes Ziel bezieht und komplexe Bedingungen hat. Hier wird genau die Ausnahme als besondere Reaktionsform betrachtet. Deshalb werden bei der Darlegung der unterschiedlichen Formen der betrieblichen Praxis jeweils die relevanten normativen Regelungen noch einmal explizit aufgegriffen.

das betriebliche Handeln den normativen Anforderungen entspricht. Dadurch gelingt es ihnen, die Normen in ihre Ausbildungsziele und -maßnahmen zu integrieren, also weitgehend freie Hand bei der Ausbildung zu behalten und gleichzeitig die Legitimität ihres Handelns zu wahren. Die Betriebe handeln durchaus normgerecht, ohne jedoch immer die mit der Normsetzung intendierten Ziele (hier insbesondere eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung) zu erfüllen. Wir nennen diese Reaktionsform "Normintegration".

In diesem Reaktionstyp werden Betriebe zusammengefaßt, die das Recht zur Berufsausbildung in Anspruch nehmen, die prinzipiell bereit sind, sich mit den auf Ausbildung bezogenen öffentlich-normativen Anforderungen auseinanderzusetzen und sich im Prinzip nach ihnen zu richten. Es handelt sich dabei durchweg um traditionell gute und renommierte Ausbildungsbetriebe, die bisher schon ausbildeten und auch weiterhin ausbilden wollen bzw. im eigenen Interesse ausbilden müssen. Sie sind ohnehin an einer Ausbildung oberhalb von Minimalstandards interessiert, teils aus Gründen der Konkurrenz auf dem regionalen Arbeitsmarkt, teils aufgrund spezifischer Arbeitsanforderungen ihrer Produktion etc.. Sie gehören typischerweise zur "Avantgarde" der Ausbildungsbetriebe und setzen häufig die Standards für die gesellschaftliche Beurteilung der Qualität von Ausbildung.

2. Einige betriebliche Bedingungen für die Integration der Normen in Ausbildungsmaßnahmen

Im folgenden werden kurz solche Bedingungen zusammengefaßt, die sich in der empirischen Untersuchung als wesentliche Voraussetzung für eine Reaktion im Sinne der "Normintegration" herausgestellt haben. Zu wiederholen ist, daß keine dieser Bedingungen allein Grundlage dieser Reaktionsform sein kann, sondern daß sie insgesamt ein Syndrom darstellen, das diese begünstigt.

(1) Die Betriebe haben einen hohen Bedarf an hochqualifizierten und flexibel einsetzbaren Arbeitskräften, den sie zum großen Teil mit Facharbeitern, teilweise auch mit qualifizierten Angelernten decken (das ist die Voraussetzung dafür, daß die Betriebe traditionell bereits ein vergleichsweise gutes und ausgebautes Ausbildungswesen haben. Sowohl in der mechanisierten und teilautomatisierten Fertigung (insbesondere an zentralen Arbeitsplätzen wie Einrichtung, Kontrolle etc.) als auch im Bereich von Instandhaltung und Wartung finden diese qualifizierten Fachkräfte ein weites Einsatzfeld.

Meist werden in den Betrieben mehrere oder komplexe Produkte hergestellt, an die hohe Qualitätsanforderungen gestellt werden und deren Erfüllung von der einzelnen Arbeitskraft beeinflußt wird. Ferner unterliegt das Produkt häufigen Veränderungen (technische Veränderungen d.h. Innovationen spielen eine wichtige Rolle, aber auch besondere Strukturen des Absatzmarktes, insbesondere veränderte Kun-

denwünsche). Daher ist ein flexibler Einsatz der qualifizierten Fachkräfte vorteilhaft - sowohl im Sinne einer vollen Ausschöpfung der breiten Qualifikationen der Facharbeiter als auch im Sinne eines teilweisen Ersatzes der Facharbeiter durch qualifizierte Angelernte aus Kosten- oder Arbeitsmarktgründen.

(2) Der unter (1) erwähnte hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften besteht auch bei anderen Reaktionsformen, beispielsweise beim "Isolierer". Dieser deckt seinen Bedarf über einen Ausbildungsprozeß, der kaum öffentlichen Normen unterliegt (Erwachsenenbildung). Die Besonderheit der hier behandelten Reaktionsform besteht darin, daß der Bedarf an qualifizierten Fachkräften fast ausschließlich über eine Grundausbildung im eigenen Betrieb gedeckt wird. Bei den hier zusammengefaßten Betrieben ist dies günstig, weil

- o es ihnen nach wie vor gelingt, die meiste Zeit der Ausbildung im Rahmen der Produktion durchzuführen, wo sie die Auszubildenden produktiv einsetzen können, die Ausbildung also zumindest partiell rentabel gestaltbar ist;
- o die Arbeitskräfte von vornherein mit betriebspezifischem Akzent qualifiziert werden können, wodurch einerseits erreicht werden kann, daß die fertig ausgebildeten Kräfte ohne zusätzliche Praxis unmittelbar in der Produktion einsetzbar sind und wodurch es gleichzeitig gelingt, eine Betriebsbindung zu schaffen, die ein späte-

res Abwandern der Fachkräfte einschränkt;

- o auf dem regionalen Arbeitsmarkt so gut wie keine fertig ausgebildeten Fachkräfte der spezifisch nachgefragten Art zur Verfügung stehen, jedoch ein genügendes Angebot an geeigneten Schulabgängern vorhanden ist;
- o diese Betriebe durch ein entsprechendes Ausbildungsangebot ihre Arbeitsmarktsituation verbessern können bzw. weil ihre Arbeitsmarktattraktivität auch von ihrem Ausbildungsangebot abhängt.

(3) Die Art des Fertigungsprozesses dieser Betriebe erlaubt im allgemeinen keine volle Durchführung der Ausbildung im Rahmen der Produktion - teilweise weil es hier an Raum und Zeit (d.h. organisatorischer Einordnungsmöglichkeit in betrieblichen Ausbildungsphasen) fehlt, teilweise weil im Rahmen der Produktion die spezifischen relativ hohen Qualifikationsanforderungen nicht mehr vermittelt werden können. Gleichzeitig sind diese Betriebe aber in der Lage, Teile der Ausbildung in spezialisierte innerbetriebliche Ausbildungsinstitutionen (Lehrwerkstätten) auszulagern. Gleiches gilt auch für die "Isolierungsstrategie" (vgl. Reaktionsform III). Im Unterschied zu dieser lohnt es sich jedoch für die normintegrierenden Betriebe, in die Ausbildung zu investieren, weil

- o auch während der Ausbildung in der Lehrwerkstätte teilweise eine produktive Nutzung möglich ist (Herstellung oder Nachbearbeitung von Teilen, Herstellung von Werkzeugen etc.);

- o zugleich die Möglichkeit besteht, einen Großteil der Kenntnisse und Fertigkeiten bereits in der Lehrwerkstätte (bzw. im 1. Lehrjahr) zu vermitteln, wodurch die Ausbildung in der Produktion entlastet werden kann: Sie dient vorwiegend dem Einüben in die Praxis.
- o Schließlich ist die Investition auch in quantitativer Hinsicht - großer Bedarf an Facharbeitern einer Kategorie - sinnvoll.

Die vorrangige Möglichkeit der Ausbildung außerhalb der Produktion in der Lehrwerkstätte ist für die Normintegrierer eine zentrale Voraussetzung, um die auf die berufliche Grundbildung bezogenen normativen Regelungen abzufangen bzw. diese auf die Lehrwerkstätte zu beziehen und nicht auf die Ausbildung in der Produktion. In der Lehrwerkstätte lassen sich die öffentlichen Anforderungen leichter erfüllen.

(4) Umfang und Differenziertheit der betrieblichen Grundausbildung (unterschiedliche Qualifikationsgänge, unterschiedliche Ausbildungsberufe) sowie der hohe Grad ihrer innerbetrieblichen Institutionalisierung (Ausbildung als fester Kostenfaktor, Einsatz von Personal in der Lehrwerkstätte, Rekrutierung von Nachwuchskräften für die unterschiedlichen Produktionsabteilungen über die betrieblichen Ausbildungsstätten etc.) führen in den Betrieben dieser Reaktionsform zu einer zentral organisierten und spezialisierten Steuerung der betrieblichen Qualifikationspolitik. Nur auf diese Weise kann die

Effizienz der Ausbildung, also ihre Rentabilität und Qualität, langfristig gesichert werden. Es geht hier insbesondere darum, unterschiedliche Ansprüche an Qualifikation und Arbeitseinsatz der Auszubildenden in den verschiedenen Abteilungen an übergeordneten betrieblichen Interessen zu orientieren und flexibel zu gestalten.

3. Normintegration und normativer Rahmen

(1) Kennzeichnend für die von uns behandelten normativen Auflagen ist es, daß sie sich an den begrenzten Möglichkeiten der Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe, also an Minimalstandards orientieren. Sie sichern die Qualität der Berufsbildung nur in der Form ab, daß sie (extrem) schlechte Ausbildung verhindern¹⁾.

Zwar tangieren die auf Ausbildung bezogenen Normen die hier relevanten zumeist großen, renommierten Ausbildungsbetriebe wesentlich weniger als Betriebe mit ungünstigeren Voraussetzungen, dennoch sind diese zentral von Veränderungen der Ausbildungsnormen betroffen, da sie ihren großen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften nahezu ausschließlich über die berufliche Grundausbildung decken. Dies führt in vielen Fällen zur Reaktion der "Normintegration", also dem Versuch zur Nutzung und/oder Neutralisierung öffentlicher Auflagen.

Die Ausbildungsregelungen selbst begünstigen eine solche Normintegration:

¹⁾ Vgl. dazu Binkelmann u.a., a.a.O., Teil I.

- o Wesentliche Aspekte der geregelten Tatbestände sind so offen formuliert, daß weitreichende Auslegungsmöglichkeiten bestehen. So bleibt z.B. weitgehend offen, ob unter einer betrieblichen Ausbildungsstätte nur die Lehrwerkstätte und andere spezialisierte Ausbildungsinstitutionen zu verstehen sind oder auch einzelne Produktionsabteilungen etc.
- o Andere Aspekte der geregelten Tatbestände sind entweder gar nicht oder nur implizit erfaßt, es bestehen also Rechtslücken¹⁾. So ist beispielsweise nicht geregelt, wo und wann die betrieblichen Ausbilder eingesetzt werden müssen, ob nur in der Lehrwerkstätte oder auch während des größten Teils der Ausbildung in der Produktion.

Prinzipiell steht es allen Betrieben frei, diese normative Offenheit in ihrem Interesse auszuschöpfen. Es sind jedoch insbesondere die oben skizzierten "traditionell guten Ausbildungsbetriebe", die aufgrund ihrer spezifischen Voraussetzungen (stabile Marktlage, ausreichende Kapitalstärke, know-how

1) Die gewählten Ansatzpunkte der Normintegration "Rechtslücken" und "Auslegungsmöglichkeiten" sollen nur vorläufig dazu dienen, das Phänomen der Normintegration zu klären, sie haben nur pragmatischen Charakter. Sie gehen weder auf die gebräuchlichen Termini der Rechtslehre zurück, noch wurden sie systematisch aus einem theoretischen Ansatz zur Erklärung öffentlich-normativer Regelungen (Institutionalisierung) hergeleitet. An einem solchen Ansatz wird im ISF im Rahmen des DFG-Projekts "Rechtsnormen und betriebliche Interessen" gearbeitet. Ergebnisse werden jedoch nicht vor Herbst 1975 vorliegen.

etc.) am besten in der Lage sind, diese Möglichkeiten wahrzunehmen, also ihre Interessen voll zu verfolgen und gleichzeitig normgerecht zu handeln. Ihnen fällt es nicht schwer, zusätzliche Anforderungen an die Ausbildung zu erfüllen, indem sie sie so auslegen, daß sie gleichzeitig ihren Interessen und Bedürfnissen entsprechen und auch von ihnen erfüllt werden können. Beispielsweise beziehen sie die bestehenden Anforderungen fast ausschließlich auf die Lehrwerkstätte. Aufgrund der hier vorhandenen Ausstattung (materielle Ausrüstung, vorhandenes Personal etc.) können sie die Anforderungen meist ohne weiteres erfüllen oder durch geringfügige zusätzliche Investitionen gewährleisten.

Die Reaktionsform der "Normintegration" verweist auf ein weiteres Problem der Ausbildungsnormen: Diese können nicht nur die Qualität der Ausbildung nicht ausreichend absichern (durch ihre Ausrichtung an weniger geeigneten und leistungsfähigen Betrieben), sondern umgekehrt auch die Möglichkeiten der (im folgenden behandelten) "guten" Ausbildungsbetriebe für eine qualitative Verbesserung der Berufsausbildung nicht genügend ausschöpfen.

B. Normintegration in der Praxis der Betriebe¹⁾

Die in dieser Reaktionsform zusammengefaßten Betriebe werden von der öffentlichen Regelung der Berufsausbildung in einem wesentlichen Bestandteil ihres personalbezogenen Handelns stark betroffen, da für sie innerbetriebliche Berufsausbildung das wichtigste Mittel zur Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften für die Produktion ist. Sie sind für die Reaktionsform der "Normintegration" prädisponiert. Um die Flexibilität ihres Handelns in bezug auf Berufsausbildung zu wahren, müssen sie Wege finden, um sich von diesen Normen unabhängig zu machen bzw. diese für ihr Handeln möglichst indifferent zu halten.

Die große Bedeutung der Ausbildungsnormen für die Betriebe dieser Reaktionsform geht aus einigen zentralen Merkmalen der Ausbildungsstruktur hervor, die hier nur kurz skizziert werden:

(1) Die Betriebe führen Berufsausbildung für Schulabgänger in vergleichsweise großem Umfang durch. Das heißt, sie bilden so viele aus, daß sich der Einsatz von Personal und sachlichen Mitteln lohnt

1) Da bei dieser Reaktionsform davon ausgegangen wird, daß die Betriebe bewußt auf einzelne normative Regeln reagieren, sind die damit zentral handlungsrelevanten subjektiven Beurteilungen der befragten betrieblichen Vertreter, die sonst gesondert in Kapitel C dargestellt werden, bereits hier in Kapitel B eingearbeitet. Das Kapitel C entfällt damit.

und ihr hoher Facharbeiterbedarf auch unter Einbeziehung von Fluktuation über Ausbildung gedeckt werden kann.

Sie bieten vorwiegend Lehrberufe für Facharbeiter, aber auch qualifizierte Anlernberufe an. Die Ausbildung für beide Ausbildungsziele erfolgt in der Grundausbildung in integrierten Ausbildungsgängen insbesondere im Rahmen der Lehrwerkstätte (im 1. Ausbildungsjahr), häufig, jedoch nicht immer, in Form einer Stufenausbildung.

(2) Sie sind tendenziell an einer Erweiterung und Verbesserung ihrer Ausbildungsmaßnahmen als der wichtigsten Basis ihrer Facharbeiterrekrutierung interessiert:

- Sie erhöhen von Fall zu Fall die Zahl ihrer Ausbildungsplätze, um dadurch ihre angespannte Arbeitsmarktsituation zu verbessern;
- sie verändern relativ häufig ihre Lehrpläne, um sie ihrer neuesten technischen Entwicklung anzupassen;
- sie geben zusätzlich zum Berufsschulunterricht theoretischen Unterricht, vor allem in Mathematik, Deutsch, technischem Zeichnen etc., teils zur Verbesserung ihrer Unterrichtsergebnisse, teils auch zur Förderung von Bewerbern mit weniger guten Schulleistungen;
- teilweise verändern diese Betriebe ihre Lehrmethoden, einige führten in letzter Zeit Gruppenunterricht im Rahmen der Lehrwerkstätte ein. Einige Betriebe haben ihre Lehrpläne neuerdings abwechslungsreicher gestaltet, um den veränderten Bedürfnissen der Schulabgänger entgegenzukommen. Die einzelnen Arbeitsfertigkeiten werden weniger lang geübt und häufiger gewechselt, es wird z.B. weniger lang gefeilt und gedreht etc. "Wochen-

lang hintereinander feilen, das haben wir früher gemacht, heute macht das kein Lehrling mehr mit.." so die Aussage eines Ausbildungsleiters;

- häufig organisieren diese Betriebe Sonderveranstaltungen, um die Qualifikation ihrer Ausbilder zu verbessern. Teilweise führen sie innerbetriebliche Schulung durch, teilweise stellen sie ihre Ausbilder auch frei, um sie an Tagungen und Kursen außerhalb des Betriebes teilnehmen zu lassen etc.

(3) Um ihren Bedarf an Nachwuchskräften zu decken, betreiben sie eine aktive Rekrutierungspolitik im Hinblick auf Schulabgänger. Zum einen betreiben sie intensive Werbemaßnahmen. Sie führen Praktika für Schüler im Betrieb durch, veranstalten Betriebsführungen für Schulabgänger, halten Vorträge in Schulen und geben Annoncen in Zeitungen auf etc.. Zum anderen führen sie bei der Rekrutierung umfangreiche und systematische Selektionsmaßnahmen durch, um möglichst gute Voraussetzungen für den Ausbildungserfolg sowie auch der Bindung der Auszubildenden an den Betrieb sicherzustellen. Als Grundlage für die betrieblichen Entscheidungen werden Schulleistungen ausgewertet (Schulzeugnisse, Gespräche mit Lehrern), ausführliche Tests durchgeführt und intensive Einstellungsgespräche mit den Bewerbern, teilweise auch mit ihren Eltern geführt. Teilweise haben die Betriebe sogar für die Selektion von Nachwuchskräften eigene Rekrutierungsausschüsse ins Leben gerufen.

Im folgenden wird am Beispiel einiger der ausschlaggebenden Ausbildungsregelungen gezeigt, wie die Betriebe sich von den Normen unabhängig machen und diese dennoch erfüllen. Da wir davon ausgehen, daß

die Betriebe bewußt und unmittelbar auf Normen reagieren, ist es naheliegend eine Gliederung zu wählen, die Formen betrieblichen Handelns in bezug auf die öffentlich-normativen Regelungen zum Ansatzpunkt nimmt.

1. Auslegung öffentlich-normativer Regelungen

a) Auslegungsmöglichkeiten bei der Regelung der Eignung der Ausbildungsstätte

An die Betriebe als Ausbildungsstätten werden in zunehmendem Maße öffentliche Anforderungen durch Festlegung von Eignungskriterien gestellt.

Die Eignung wird pauschal im Berufsbildungsgesetz gefordert, wobei eingeräumt wird, daß eine mangelnde Eignung durch Nutzung der Leistungen überbetrieblicher Ausbildungsstätten ausgeglichen werden kann. Auch das Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Ausbildungsplätze oder auch zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte wird als Eignungsvoraussetzung definiert (§ 22).

Diese Eignungsanforderungen des Berufsbildungsgesetzes in der Fassung von 1969 wurden inzwischen konkretisiert: Die Ausbildungsstätte

- muß über die relevanten Ausbildungsordnungen verfügen;
- hat eine Übersicht zu führen, die Informationen gibt über die vermittelten Ausbildungsberufe, Anzahl und Art der Ausbildungsplätze, insbesondere über die Ausstattung der Ausbildungsplätze und je nach Struktur der Ausbildungsstätte über die unterschiedlichen Ausbildungsabschnitte und ihren Inhalt;
- muß gewährleisten, daß die geforderten Ausbil-

dungsinhalte auch vermittelt werden können¹⁾;

- muß gewährleisten, daß das Verhältnis zwischen Auszubildenden und ausbildenden Fachkräften den gesetzlichen Vorschriften entspricht. 2)

(1) Sofern diese Anforderungen auf die Ausbildung in der Produktion bezogen werden, sehen auch die guten Ausbildungsbetriebe darin gravierende Probleme: Sie verweisen auf die zeitlich sehr straffe Organisation ihrer Produktion, die keine ausreichenden Möglichkeiten für die Eingliederung von Ausbildungsmaßnahmen läßt oder auch auf die Schwierigkeit, ausreichende Räumlichkeiten für die Ausbildung in die laufende Produktion einzubeziehen und schließlich darauf, daß die geforderte breite Vermittlung von Wissensstoff für einen Ausbildungsberuf oder gar für ein Berufsfeld im Rahmen der Produktion gar nicht möglich ist, weil die Produktionsstruktur nicht ausreichend differenziert ist, um sämtliche in der Ausbildungsordnung geforderten Tätigkeiten zu vermitteln. Ferner wird auf andere, entgegenstehende normative Regelungen, insbesondere des Arbeitsschutzes verwiesen und schließlich auf die besonders hohen Kosten, die aus einer Einordnung von Ausbildungsabschnitten in den "normalen" (durchorganisierten) Produktionsablauf entstehen.

¹⁾ Diese Anforderung wird nicht spezifiziert, es wird nicht geregelt, inwieweit Ausbildungsinhalte in der Lehrwerkstatt bzw. auch in der Produktion vermittelt werden können oder vermittelt werden sollten. Insofern besteht kein Widerspruch zu der weiter unten gezeigten Problematik der Kontrolle, wonach nicht kontrolliert zu werden braucht, ob ein Ausbildungsplan auch im Rahmen der betrieblichen Produktion realisierbar ist.

²⁾ Vgl. Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten, Landesrecht BBiG, Nr. 90/1.

(2) In der Praxis der guten Ausbildungsbetriebe werden die bestehenden öffentlichen Anforderungen ausschließlich auf die Lehrwerkstätten bezogen bzw. als auf diese bezogen ausgelegt. Teilweise unterstreichen die Betriebe noch den Charakter der Lehrwerkstätte als Ausbildungsstätte, indem sie vermehrt in deren sachliche Ausstattung investieren. Dabei stellen sich die Betriebe auf den Standpunkt, daß alle Aspekte der Ausbildung, die in der Produktion nicht erfüllt werden können, in die Lehrwerkstätte verlagerbar sind.

(3) Durch diese betriebliche Auslegungspraxis werden weiterreichende in den bestehenden normativen Regelungen implizierten Anforderungen an die Ausbildung in der Produktion neutralisiert. Vorteil dieser Neutralisierung ist, daß die Betriebe keine besonderen Investitionen für die sachliche und räumliche Ausstattung der Produktion als Ausbildungsstätte vornehmen müssen und auch dann weiterhin ausbilden können, wenn sie eine nur gering ausdifferenzierte Produktionsstruktur haben. Außerdem können sie dadurch vermeiden, den Produktionsablauf auf die Erfordernisse der Ausbildung abzustimmen, obwohl hier ein Großteil der Ausbildungszeit stattfindet.

(4) Diese Auslegungspraxis wird möglich, weil aus dem Gesetz in keiner Weise hervorgeht, ob sich die öffentlichen Anforderungen auf einen Betrieb als Gesamtorganisation beziehen oder nur auf spezialisierte Ausbildungseinrichtungen wie Lehrwerkstätten etc.,

oder auch auf Teile der Produktion oder die gesamte Produktion, welche Arten von Ausstattung an jedem Ort, an dem ausgebildet werden soll, mindestens vorhanden sein müssen etc. Auf diese Weise steht es den Betrieben rechtlich frei, nur die Lehrwerkstatt als Ausbildungsstätte zu definieren und nur teilweise entsprechende Einrichtungen im Rahmen der Produktion zu schaffen.

b) Auslegungsmöglichkeiten bei den Anforderungen an die Ausbildungsinhalte

Von den Betrieben wird gefordert, die inhaltliche und zeitliche Gestaltung der Ausbildung für die unterschiedlichen Ausbildungsberufe an öffentlichen Vorgaben zu orientieren und verbindlich im Vertrag festzulegen.

So wird im BBiG generell eine breit angelegte berufliche Grundbildung gefordert. Eine weitere Konkretisierung der Ausbildungsinhalte erfolgt durch Rechtsverordnung in Form der Ausbildungsordnungen. Hier werden für jeden Ausbildungsberuf wesentliche Ausbildungsinhalte und auch zeitliche Richtwerte für die einzelnen Ausbildungsphasen festgelegt.

Außerdem wird im BBiG gefordert, daß die Betriebe nach Maßgabe dieser öffentlichen Anforderungen einen eigenen detaillierten Ausbildungsplan aufstellen, die sogenannte sachliche und zeitliche Gliederung. Dieser betriebliche Ausbildungsplan wird durch Anfügung an den Ausbildungsvertrag rechtsgültig und für den Betrieb verpflichtend (§ 1 (2) und § 4 (1).

(1) Die in dieser Reaktionsform zusammengefaßten Betriebe betrachten einen inhaltlich und zeitlich exakt vorgeschriebenen Ausbildungsplan sowohl für die Lehrwerkstätte, mehr noch für die Ausbildung in der

Produktion, als starke Einschränkung ihrer Handlungsfreiheit. Sie haben ein hohes Interesse daran, die Auszubildenden während der Ausbildung in der Lehrwerkstätte auf die spezifische betriebliche Produktion vorzubereiten und bereits hier partiell produktiv zu nutzen¹⁾. Sie gehen davon aus, daß es zur Realisierung dieser Interessen möglich sein muß, die Auszubildenden zeitlich flexibel in den unterschiedlichsten Bereichen und an den unterschiedlichen Anlagen der Produktion einzusetzen. Detaillierte und gleichzeitig rechtsgültige Planungen, so meinen die betrieblichen Vertreter, würden diese Flexibilität stark einschränken. Sie sehen dieses Problem in verstärktem Maße für die Ausbildung in der Produktion, da der Produktionsablauf zeitlich und inhaltlich nicht langfristig vorgeplant werden bzw. - mit oder ohne längerfristige Planung - nicht auf die Ausbildung ausgerichtet werden kann²⁾.

Besondere Angriffspunkte expliziter betrieblicher Kritik sind die, wenn auch sehr allgemein formulierten Anforderungen an die Vermittlung grundlegenden theoretischen Wissens sowie genereller beruflicher Kenntnisse, die über den Bedarf des einzelnen Betriebs hinausgehen. Es wird die Meinung vertreten, daß solche Inhalte unmöglich während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt werden können, sondern allerhöchstens während der Ausbildung in der Lehrwerkstätte.

1) Vgl. auch Binkelmann u.a., a.a.O., Teil II, Kap.B, Abschnitte 1 a) und 2 b).

2) Vgl. dazu a.a.O., Teil II, Kap.B, Abschn. 2 a).

(2) In der Praxis der dieser Reaktionsform zugerechneten Betriebe werden die Ausbildungspläne in hohem Maße nach dem einzelbetrieblichen Bedarf ausgerichtet. Das zeigt sich besonders in den unterschiedlichen zeitlichen und sachlichen Gliederungen der einzelnen Betriebe auch für die gleichen Ausbildungsberufe. Für den theoretischen Unterricht (wie Grundlagenwissen in Physik und Chemie oder Werkstoffkunde etc.) und praktischen Unterricht (Bohren oder Fräsen etc.) werden von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedliche Zeiträume angesetzt. Teilweise vermitteln die Betriebe Inhalte, die weit über die Anforderungen der Ausbildungsordnungen hinausgehen: Teils wird ein sehr fundierter theoretischer Unterricht erteilt, teils werden zusätzliche praktische Kenntnisse vermittelt. Andererseits werden aber bestimmte Inhalte, die in den Ausbildungsordnungen umschrieben sind, stark vernachlässigt.

Für die Ausbildung zum Maschinenschlosser erstellen beispielsweise zwei Großbetriebe der metallverarbeitenden Industrie sehr unterschiedlich differenzierte Ausbildungspläne. Zwar richten sich beide im ersten Lehrjahr am Grundlehrgang Metall I der ABB aus. Aus dem Plan des Betriebs A geht jedoch wesentlich deutlicher hervor, wie die Ausbildung aussehen wird, als aus dem des Betriebs B. Der Betrieb B sieht z.B. in der Lehrwerkstätte vier Wochen für die Schweißerei vor. Was im einzelnen gemacht werden soll, bleibt offen. Der Betrieb A dagegen gliedert die Ausbildung in der Schweißerei in "Warmbehandlung nach Lehrgängen im Rahmen der Stufenausbildung, Hartlöten I, A-Schweißen I, Weichlöten nach Blechbearbeitung".

Im zweiten Lehrjahr beschränkt sich der Betrieb B darauf, anzugeben, daß an den "gebräuchlichen Werkzeugmaschinen" ausgebildet werden und daß Schleifarbeiten, Bohren und Fräsen erlernt werden soll. Der Betrieb A macht für das zweite Lehrjahr wesentlich

ausführlichere Angaben, es soll am Meßplatz, an der Dreh-, Fräs- und Hobelmaschine, am Schweiß- und Lötplatz, in der mechanischen Fertigung, in der Schlosserei, der Montage und Vormontage, in der Montage-Klempnerei und in der Blechbearbeitung und schließlich am Schlosserplatz ausgebildet werden. Diese einzelnen Ausbildungsphasen werden jeweils noch nach Ausbildungsinhalten genauer beschrieben, z.B. wird im Rahmen der Montage-Klempnerei und Blechbearbeitung vorgesehen die Herstellung von Einzelteilen, vorwiegend aus Feinblech, unter Verwendung verschiedener Blechbearbeitungsmaschinen, der Zusammenbau von Einzelteilen durch Schweißen, durch Schrauben etc.

Im dritten Lehrjahr stehen im Betrieb B Mitarbeit in der Produktion und Reparatur im Vordergrund. Was im einzelnen gemacht werden soll, geht aus dem Ausbildungsplan nicht hervor.

Im Betrieb A wird die Ausbildung im dritten Lehrjahr aufgegliedert in Kontrolle, Planung, Montage sowie Fertigung. Auch hier werden die Ausbildungsinhalte jeweils spezifiziert. Beispielsweise ist für die Fertigungsplanung vorgesehen: Einführung in die Betriebsorganisation, Auftragsabwicklung, Fertigungssteuerung, Betriebsmitteleinsatz sowie die Erstellung von Arbeitsplänen. In beiden Betrieben wurden Fallstudien durchgeführt, und es zeigte sich zumindest für diese beiden konkreten Fälle, daß die Ausbildung im Betrieb A (differenzierter Ausbildungsplan) eine wesentlich bessere Qualität hatte als im Betrieb B (grobstrukturierter Ausbildungsplan). Aus unserer Untersuchung geht also hervor, daß der fertig ausgebildete Maschinenschlosser aus dem Betrieb A wesentlich bessere berufliche Voraussetzungen erwerben konnte als der aus dem Betrieb B.

(3) Durch diese bereits vor Erlaß der normativen Regelungen gängige betriebliche Praxis, die heute aufgrund einer spezifischen Rechtsauslegung (siehe unten) weitergeführt werden kann, neutralisieren die Betriebe die Anforderungen an eine differenzierte inhaltliche und zeitliche Planung insbesondere für die Ausbildung in der Produktion im zweiten und

dritten Lehrjahr. Es gelingt ihnen gleichzeitig, die öffentlich-normativen Anforderungen zu erfüllen und dennoch in der Gestaltung ihrer Ausbildung flexibel zu bleiben und diese nach ihrem spezifischen Bedarf auszurichten.

- o Die aufgrund der praktizierten Rechtsauslegung der Betriebe weiterhin mögliche zeitliche Konzentration der Ausbildungsinhalte vorwiegend auf das erste Lehrjahr in der Lehrwerkstätte ermöglicht es, die Produktion von Aufgaben der Ausbildung zu entlasten.

Der Ausbildungsleiter eines Betriebs der metallverarbeitenden Industrie wies darauf hin, daß der technologische Stand der Ausrüstung der Lehrwerkstätte im Gegensatz zu früher genau auf das technologische Niveau der Produktion abgestimmt werde. Statt an konventionellen Drehbänken wird heute an automatischen Drehbänken ausgebildet. "Dadurch ersparen wir uns das langwierige und schwierige Einarbeiten in der Produktion ...".

- o Auch die weiterhin bestehende Möglichkeit, die Vermittlung von Ausbildungsinhalten zeitlich flexibel umzustellen - dies gilt insbesondere für die Ausbildung in der Produktion -, erlaubt auch weiterhin (aus der Sicht der Betriebe) eine optimale Anpassung der Ausbildung an die Erfordernisse der Produktion. Je nach Auftragslage und je nach verfügbaren Arbeitskräften können die Auszubildenden dort eingesetzt werden, wo sie am nötigsten gebraucht werden.

"Wir legen die Reihenfolge der Ausbildungsabschnitte nur sehr grob fest. Wir müssen sie ja nach dem richten, was bei uns in der Produktion

passiert...", so die typische Aussage eines Ausbildungsleiters.

- o Die Intensivierung bzw. Vernachlässigung bestimmter Ausbildungsinhalte sichert die Heranbildung einer betriebsspezifischen Qualifikation.

Viele der untersuchten Großbetriebe vermitteln zusätzlich zu den öffentlichen Anforderungen für Metallberufe Kurse in Hydraulik und Pneumatik. Die Vermittlung elektronischer Kenntnisse und Fertigkeiten wird dagegen im Vergleich zu anderen Betrieben, die hier wesentlich mehr Zeit investieren, häufig vernachlässigt.

- o Gerade die guten Ausbildungsbetriebe können die Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung der Ausbildung nicht nur ohne weiteres erfüllen, sondern auch zusätzlich nutzen, um gesamtbetriebliche Ziele für eine Verbesserung der Ausbildung zu erreichen. Meist sind hier die verschiedenen Produktionsabteilungen in hohem Maße an einer produktiven Nutzung der Auszubildenden interessiert und neigen dazu, für sie weniger relevante Ausbildungsinhalte zu vernachlässigen. Aufgrund der betrieblichen Ausbildungspläne können die einzelnen Abteilungen nun unter Hinweis auf die bestehenden betrieblichen Verpflichtungen leichter an ihre spezifischen Ausbildungsaufgaben gebunden werden.

Ein Großbetrieb, der einen Zulieferartikel für die Kraftfahrzeugindustrie herstellt, kontrolliert die Ausbildung in den einzelnen Abteilungen wesentlich stärker, seitdem der betriebliche Ausbildungsplan an den Ausbildungsvertrag angeheftet werden muß. Es ist sogar geplant, diese Kontrol-

len zu verschärfen, indem die Auszubildenden nach Durchlauf jeder Abteilung daraufhin geprüft werden sollen, ob die der jeweiligen Abteilung vorgegebenen Ausbildungsinhalte auch vermittelt wurden.

(4) Diese Integration der öffentlichen Anforderungen in die Gestaltung der betrieblichen Ausbildungspläne ist möglich, weil die auf die zeitliche und inhaltliche Planung der Ausbildung bezogenen Regelungen große Spielräume für eine betriebliche Auslegung offen lassen. Dies gilt sowohl in bezug auf die sachliche Auswahl von Ausbildungsinhalten als auch für die Setzung von inhaltlichen Schwerpunkten und für das zeitliche Nacheinander sowie die Dauer der zu vermittelnden Inhalte.

Den Betrieben wird explizit eingeräumt, "... die Dauer der Ausbildungsabschnitte und ihre zeitliche Folge... nach den Fähigkeiten des Auszubildenden und den Besonderheiten der Ausbildungsstätte (zu variieren)...". Außerdem sind "... zeitliche Verschiebungen und Umstellungen innerhalb der Ausbildungsabschnitte möglich." 1)

Die gesetzlichen Regelungen sind nicht nur in bezug auf die Auswahl der Ausbildungsinhalte auslegbar, sondern auch in bezug auf die Vermittlung der gewählten Inhalte. Inwieweit beispielsweise bestimmte Ausbildungsinhalte theoretisch fundiert werden bzw. sie nur in ihrem Praxisaspekt vermittelt werden, liegt weitgehend im Belieben der Betriebe.

1) Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten, a.a.O., Anlage, Grundsätze für die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsbildung.

(5) Es sei an dieser Stelle betont, daß Auslegungsmöglichkeiten durchaus notwendig sind, wenn die Ausbildung weiterhin in unmittelbarem Praxisbezug der betrieblichen Produktion erfolgen soll. Der pädagogische Effekt einzelbetrieblicher Ausbildung für die Heranbildung beruflicher Qualifikation wird nicht bestritten. Auslegungsmöglichkeiten sind jedoch dann problematisch, wenn sie so weit gehen, daß dadurch wesentliche Ausbildungsziele nicht mehr gesichert werden können.

Es sei beispielsweise darauf verwiesen, daß bei den bestehenden Auslegungsmöglichkeiten nicht gesichert werden kann, daß die Ausbildung für einen und denselben Beruf in unterschiedlichen Betrieben gleichwertig ist oder daß in ausreichendem Maße die für einen Beruf notwendigen Grundlagen, d.h. insbesondere generelle, nicht überwiegend auf die spezifischen Bedürfnisse des einzelnen Betriebs ausgerichtete Kenntnisse vermittelt werden. Solche generellen (breiten) Kenntnisse sind aber unabdingbar für die langfristige Einsatzfähigkeit der Arbeitskräfte in der Produktion, auch bei weiteren technisch-organisatorischen oder wirtschaftsstrukturellen Veränderungen¹⁾.

¹⁾ Vgl. dazu ausführlich Binkelmann u.a., a.a.O., Teil II, Kap.8, Abschnitt 3.

2. Ausfüllung von Rechtslücken

a) Rechtslücken bei der Regelung der vermehrten Rechte der Auszubildenden im Betrieb

Im Betriebsverfassungsgesetz sind dem Auszubildenden explizit Rechte eingeräumt, und zwar über die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Gestaltung der Ausbildung.

- Arbeitgeber und Betriebsrat sollen die Berufsausbildung der Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Personalplanung fördern. Auf Wunsch des Betriebsrats kann der Arbeitgeber über Fragen der Berufsausbildung beraten werden, und der Betriebsrat kann hierzu Vorschläge machen.

Betriebsrat und Arbeitgeber sollen dafür sorgen, daß den Arbeitnehmern auch die Teilnahme an überbetrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsausbildung ermöglicht wird.

- Über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Ausbildungseinrichtungen sowie bei der Einführung neuer betrieblicher Ausbildungsmaßnahmen oder auch bei der Teilnahme an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen muß mit dem Betriebsrat beraten werden.
- Für die Durchführung betrieblicher Ausbildungsmaßnahmen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. In bezug auf das Ausbildungspersonal hat der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht; in bezug auf die Teilnahme in betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen hat der Betriebsrat ein Vorschlagsrecht. ¹⁾

¹⁾ Vgl. §§ 96 - 98 Betriebsverfassungsgesetz

(1) Auch die "guten" Ausbildungsbetriebe rechnen damit, daß sie durch die vermehrten Rechte der Arbeitnehmer - insbesondere bei einer aktiven Arbeitnehmervertretung - einem Handlungsdruck ausgesetzt werden können. Sie befürchten, daß der Betriebsrat Vorschläge für die Ausbildung macht, die erhebliche Veränderungen der bisherigen betrieblichen Praxis erzwingen.

(2) Auf diese Situation haben insbesondere größere Ausbildungsbetriebe sehr rasch reagiert, indem sie einen innerbetrieblichen Ausschuß für Ausbildungsfragen einberiefen ¹⁾.

Mitglieder dieses Ausschusses sind in der Regel alle für die Ausbildung relevanten betrieblichen Vertreter aus den unterschiedlichsten hierarchischen Ebenen des Betriebs. Neben dem Betriebsrat nehmen Ausbilder, Ausbildungsleiter, Personalleiter, teils auch Leiter verschiedener Produktionsabteilungen teil.

¹⁾ Die Einberufung solcher Ausschüsse ist zwar auch ohne die Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes denkbar und teilweise auch beobachtbar. Jedoch haben viele Betriebe in der Regel erst die Novellierung dieses Gesetzes zum Anlaß genommen, um ein solches neues Organ zu schaffen, das zumindest formal eine Mitbeteiligung aller an Ausbildung Interessierter ermöglicht. Teilweise wurden aus Anlaß der Gesetzgebung bereits bestehende innerbetriebliche Gremien auch ausgebaut und institutionell verfestigt.

Es geht hier insgesamt darum, die unterschiedlichen Vorstellungen aller an der Ausbildung Beteiligten zu koordinieren. Dahinter steht gerade bei den großen Betrieben das Erfordernis, die Ausbildung im gesamtbetrieblichen Interesse zu steuern.

(3) Durch die Konstituierung solcher innerbetrieblicher Ausschüsse können die Betriebe häufig die neu geregelten Kompetenzen des Betriebsrats de facto neutralisieren: Er ist nur ein Mitglied in einem an gesamtbetrieblichen Zielsetzungen orientierten Gremium, der seine Vorstellungen mit denen der übrigen Mitglieder des Ausschusses abstimmen muß. Meist dienen diese Ausschüsse auch dazu, isolierten Aktivitäten der Arbeitnehmervertretung vorzugreifen oder diese den betrieblichen Vorstellungen anzupassen.

In einem Großbetrieb des Maschinenbaus wurde ein solcher Ausschuß für Ausbildungsfragen gegründet. Die Mitarbeit des Betriebsrats ist hier genau definiert: Er wird beteiligt bei der Festlegung allgemeiner Rahmenbedingungen für die Ausbildung sowie bei Fragen der Modernisierung der Lehrwerkstätte etc. Nach Auskunft der betrieblichen Ausbildungsleitung ergreift er - außer diesen ihm zugestandenen - keine weiteren Aktivitäten.

Die Ausschüsse dienen nicht nur der Integration der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb, sie können gleichzeitig genutzt werden, um die Ausbildungsaktivitäten des Betriebs zu verbessern. Es entsteht dadurch ein Diskussionsforum, über das die Ausbildung mit Hilfe von in Ausbildungsfragen versierten Fachkräften ständig den Erfordernissen des Betriebs angepaßt werden kann.

In einem Großbetrieb, der einen Zulieferungsartikel für die Kraftfahrzeugindustrie herstellt, wurde ein solcher Ausschuß als Antwort auf die neuen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gegründet. Ihm gehören Betriebsrat, Ausbildungsleitung und auch Ausbilder an. Es wird geplant, in diesem Ausschuß in intensiverer Form Fragen des Personalbedarfs im Zusammenhang mit der Lehrplangestaltung für Nachwuchskräfte zu behandeln. Dieser Ausschuß stellt in dem Betrieb - nach Aussagen des Experten - eine wesentliche Verbesserung der Ausbildungssituation dar, weil sich hier das Problem verschärft, daß einerseits erhöhte Anforderungen an die Qualifikationen der Auszubildenden gestellt werden, andererseits aber hohe Anforderungen an die produktive Nutzung der Auszubildenden in den einzelnen Produktionsabteilungen den gesamtbetrieblichen Qualifikationsanforderungen zuwiderlaufen. Es wird angestrebt, dieses Problem durch die Arbeit des Ausschusses zu überwinden.

Überdies erhofft sich der Betrieb noch einen weiteren Vorteil. Es handelt sich hier um das Zweigwerk eines Konzerns, in dem es in bezug auf die Personalpolitik Konflikte gibt zwischen der Generaldirektion und der Betriebsleitung, die mit regionalen Arbeitsmarktschwierigkeiten zu kämpfen hat. Die Personalleitung hofft, mit Hilfe des Ausschusses ihre werksbezogenen Ziele besser gegenüber der Generaldirektion durchsetzen zu können.

(4) Diese Integration der auf Ausbildung bezogenen Rechte des Betriebsrats durch Gründung von Ausbildungsausschüssen ist möglich, weil im Betriebsverfassungsgesetz nicht geregelt ist, wie die Arbeitnehmervertretung ihre zusätzlichen Rechte in bezug auf den betrieblichen Ausbildungsprozeß umsetzen soll.

Es wird hier nicht impliziert, daß die Umsetzung der zusätzlichen Rechte der Arbeitnehmer in die Praxis gesetzlich zu regeln sei. Hier geht es darum, darauf hinzuweisen, daß in der bisherigen Praxis diese Lücke von den Betrieben sehr schnell ausgefüllt wurde und die Arbeitnehmervertretung dadurch unter Zugzwang geriet bzw. hier offensichtlich nicht die Voraussetzungen be-

standen, um entsprechende Initiativen von seiten der Arbeitnehmer zu entwickeln.

Die Integration ist auch dadurch abgesichert, daß die Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Gestaltung der Ausbildung prinzipiell eingeschränkt sind. Der Betriebsrat ist gesetzlich dazu verpflichtet, gesamtbetriebliche Interessen zu vertreten. Er kann sich also nur insoweit auch an überbetrieblichen, auf Ausbildung bezogenen Zielen orientieren oder auch die konkreten Interessen der Auszubildenden unterstützen, als diese mit dem Interesse des einzelnen Betriebs zu vereinbaren sind.

Normintegration ist ebenso in bezug auf die "impliziten" Rechte der Auszubildenden zu beobachten: Alle relevanten Regelungen, die die Jugendlichen im Betrieb betreffen (Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz) definieren implizit auch Rechte der Auszubildenden.

So haben die Auszubildenden beispielsweise ein Recht darauf, nach einem Ausbildungsplan ausgebildet zu werden, der sich nach den öffentlich vorgegebenen Ausbildungsinhalten der Ausbildungsordnungen richtet - sie haben weiterhin ein Recht auf eine geregelte tägliche Ausbildungszeit, ein Recht auf Mindesturlaubszeiten etc.

Auch die renommierten Ausbildungsbetriebe sehen sich dadurch in erhöhtem Maße Kontrollen und Erwartungen von seiten der Auszubildenden gegenüber.

Inwieweit die Auszubildenden von diesen impliziten Rechten Gebrauch machen können, hängt u.a. wesent-

lich von ihren Informationen ab. Wichtig dafür ist die Organisation der Informationsvermittlung, da die Auszubildenden in der Regel weder die Motivation haben, sich selbst zu informieren, noch die Voraussetzungen, um selbständig mit den für den Laien komplizierten Gesetzestexten umgehen zu können. Die Informationsvermittlung ist jedoch nicht geregelt.

Auf diese Situation reagieren insbesondere größere Ausbildungsbetriebe häufig, indem sie die Informationsvermittlung selbst in die Hand nehmen und sie dadurch in ihrem Interesse kanalisieren können. Sie veranstalten innerbetriebliche Einführungsseminare, in denen sie über die gesetzlichen Regelungen informieren und gleichzeitig darüber, wie die Gesetze im Betrieb angewendet werden. Diese Informationen werden verbunden mit Ausführungen über die Historie des Betriebs, über das Produktionsprogramm, die Marktstellung, die wirtschaftliche Bedeutung etc.

Diese Initiative ist für die Betriebe vorteilhaft, weil sie dadurch sowohl die Gesetzesinhalte aus der betrieblichen Perspektive interpretieren und sie in bezug auf die Wahrnehmung der Rechte der Auszubildenden weitgehend neutralisieren, sie gleichzeitig aber auch in ihrem Interesse an einer Anpassung der Auszubildenden an die einzelbetrieblichen Gegebenheiten nutzen können.

- o Durch die Einführungsseminare können die Betriebe anderen Informationsinstanzen, die über die öffentlich-normativen Regelungen tendenziell eher im Interesse der Auszubildenden als Arbeit-

nehmer informieren würden - die Gewerkschaften oder die Berufsschulen - vorgreifen oder deren Informationen entschärfen, weil sie die betriebliche Interpretation gleichzeitig in der Praxis veranschaulichen und damit untermauern können, was nach ihrer Auslegung "gilt" bzw. was "... zwar schöne Vorstellungen sind, gegen die wir nichts haben, die aber in der Praxis einfach nicht durchführbar sind ..." (so die typische Aussage eines Personalleiters). Es gelingt ihnen dafür häufig, die Einstellung der Auszubildenden zu den Gesetzen nachhaltiger zu prägen, als dies den übrigen Informationsinstanzen möglich ist. Hier werden also Maßstäbe für "richtig" und "falsch" bzw. "möglich" und "unmöglich" gesetzt, die dazu beitragen, daß die Auszubildenden die gegebene betriebliche Ausbildung nicht ohne weiteres in Frage stellen¹⁾.

- o Durch die Veranschaulichung der normativen Regelungen in der betrieblichen Praxis gelingt es auch, den jeweiligen Betrieb als "vorbildlich" in bezug auf die Erfüllung öffentlicher Anforderungen auszuweisen und dadurch das betriebliche Image bei den Auszubildenden zu festigen und zugleich eine Bindung des Auszubildenden an den Betrieb zu fördern.

¹⁾ Zu den Folgen einer solchen Orientierung vgl. Autorenkollektiv, Berufliche Sozialisation und gesellschaftliches Bewußtsein jugendlicher Erwerbstätiger, Frankfurt/Main 1973, S.151 f.; Wolfgang Lempert, Wilke Thomssen, Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, Stuttgart 1974, S. 163-322.

Ein Betrieb der metallverarbeitenden Industrie informierte über die öffentlich-normativen Regelungen, indem er zeigte, wie diese im Betrieb angewandt wurden. Dies erfolgte an Hand einer Einführung in das Betriebsgeschehen, durch Filme und durch gezielte Führungen durch die Produktion. Dadurch konnte nach Meinung des Ausbildungsleiters gleichzeitig das Vertrauen der Auszubildenden gewonnen werden und eine Einführung in die betriebliche Praxis erfolgen.

- o Die ausführliche betriebliche Information über die Regelung der Ausbildung bereits bei der Einstellung dient auch dazu, die Organisation des Ausbildungsablaufs nach einzelbetrieblichem Bedarf gegenüber dem Auszubildenden zu legitimieren. Der Betrieb kann diese für sein Interesse an einem flexiblen Einsatz der Auszubildenden nutzbar machen. So kann er durch Hinweis auf die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes legitimieren, warum er Auszubildende nur in spezifischen Bereichen der Produktion einsetzt und nicht in anderen etc.

Ein Großbetrieb der metallverarbeitenden Industrie führt nach Einstellung der Auszubildenden ein zweitägiges Einstellungsseminar durch, in dessen Rahmen die auf den Vertrag bezogenen gesetzlichen Regelungen Gegenstand von Diskussionen sind. Es werden sowohl Rechte und Pflichten der Auszubildenden und der Auszubildenden, die Ausbildungsordnung, der Ausbildungsvertrag, Regelungen zur Unfallverhütung sowie der Bereich von Betriebsrat und Jugendvertretung dargestellt. Die Rechte und Pflichten können hier in bezug auf die besonderen betrieblichen Bedingungen erläutert und ausgelegt werden. Die Informationen über Unfallschutz und Jugendarbeitsschutz werden mit einer Einführung in das betriebliche Produktionsprogramm verbunden und gleichzeitig die Gefahren an den Arbeitsplätzen in den un-

terschiedlichen Produktionsabteilungen gezeigt. Dabei wird darüber unterrichtet, wo Jugendliche vorrangig eingesetzt werden und wo weniger, wodurch die Auszubildenden auf ihren späteren Arbeitseinsatz vorbereitet werden können. Beispielsweise setzt der Betrieb die Auszubildenden nicht zu Reparaturarbeiten ein, weil dadurch zu lange Stillstandzeiten an den Anlagen verursacht würden. Sie werden stattdessen in der Regel nur zu einfacheren monotonen Arbeiten eingesetzt (wie beispielsweise Schaben, Entrosten etc.), was durch Hinweis auf die Jugendarbeitsschutzgesetzgebung begründet werden kann.

Diese Art der Informationsvermittlung, bei der der Akzent auf einer Integration der Auszubildenden in den Betrieb liegt, bringt insgesamt den Vorteil, daß hier Voraussetzungen für ein möglichst fragloses Akzeptieren der jeweiligen betrieblichen Ausbildung geschaffen werden, und daß dadurch die Entwicklung von Gegenpositionen von seiten der Auszubildenden erschwert wird.

Bei der bestehenden Rechtslage steht es den Betrieben also frei, ob sie die Auszubildenden überhaupt informieren und wie sie die Informationsvermittlung gestalten¹⁾. Im Gesetz ist nicht festgelegt, welche Instanzen den Auszubildenden zu informieren ha-

1) Eine gewisse Ausnahme bilden hier die neueren Ausbildungsordnungen, in die auch Informationen über die einschlägigen Bestimmungen, allerdings ausschließlich der Arbeits- und Unfallschutzgesetzgebung mit einbezogen sind. Jedoch sind diese Bestimmungen sehr pauschal, bleiben also Sache betrieblicher Auslegung. Auch wird teilweise gefordert, daß Betriebe Informationen über Produktionsablauf und Geschichte des Betriebs geben. Diese öffentliche Anforderung ist aber eher als eine Unterstützung der bestehenden betrieblichen Praxis auszulegen, denn als eine Unterstützung der Rechte der Auszubildenden im Betrieb.

ben und wie er informiert werden soll. So bleibt beispielsweise offen, welche Aufgaben dem Betrieb zufallen, welche Instanzen sonst noch informieren, wie ausführlich und worüber informiert werden soll und wie die normativen Regelungen zu interpretieren sind. (Inwieweit beispielsweise auf die betrieblichen Probleme bei der Durchführung einer Ausbildung einzugehen ist und wieweit gleichzeitig die Interessen der Auszubildenden darzustellen sind etc.).

b) Rechtslücken bei der Regelung des Ausbildungsvertrages

An den Ausbildungsvertrag, der zwischen Betrieb und Auszubildendem abgeschlossen wird, werden in zunehmendem Maße öffentliche Anforderungen gestellt.

- Der Vertrag muß schriftlich abgeschlossen werden.
- Es werden nicht nur arbeitsrechtliche Vertragsinhalte gefordert (wie Regelung der Probezeit, tägliche Arbeitszeit, Urlaubszeit, Vergütung und Kündigung), sondern auch speziell ausbildungrechtliche Inhalte (wie Festlegung des Ausbildungsberufs, des Ausbildungsbeginns, der Ausbildungsdauer, einer sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs sowie der Festlegung von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte).
- Zusätzlich werden die vertraglichen Kündigungsmöglichkeiten eingeschränkt: Entlassungen dürfen nur noch aus einem "wichtigen" Grund erfolgen, Vertragsänderungen dürfen nur im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern durchgeführt werden. Zudem muß laut Betriebsverfassungsgesetz der Betriebsrat seine Zustimmung zu solchen Kündigungen geben (vgl. §§ 4 und 15, BBiG).

(1) Auch die guten Ausbildungsbetriebe sind prinzipiell daran interessiert, Ausbildungsverträge möglichst flexibel auflösen bzw. verändern zu können. Sie betrachten diese Regelungen daher als Einschränkung ihrer Handlungsfreiheit.

Insbesondere gehen sie davon aus, daß eine Selektion der Auszubildenden im betrieblichen Interesse nur mit Hilfe von flexiblen Vertragsänderungen erfolgen kann.

"Erst im Laufe der Ausbildung können wir sehen, ob ein Schulabgänger auch wirklich für eine volle Berufsausbildung geeignet ist oder ob er besser nur angelernt werden sollte ...". So die typische Aussage eines Ausbildungsleiters.

(2) Die diesem Reaktionstyp zugerechneten Ausbildungsbetriebe praktizieren, trotz der vermehrten öffentlichen Anforderungen, auch weiterhin Vertragsänderungen, bereiten diese jedoch durch sehr unterschiedliche, im konkreten Fall meist kombinierte Vorkehrungen vor. So wird z.B. eine durch Klausel vorbereitete Vertragsänderung auf der Basis der Ergebnisse von innerbetrieblichen Zwischenprüfungen realisiert. Es sei darauf verwiesen, daß die folgenden betrieblichen Vorkehrungen auch noch andere Funktionen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung haben, die bei der hier relevanten Frage nach betrieblichen Reaktionen auf normative Regelungen jedoch nicht diskutiert werden können.

Teilweise fügen die Betriebe dem Vertrag Klauseln und Zusatzverträge bei, wodurch die Vertragsänderun-

gen vorbereiten und legitimieren können. Änderungen erfolgen daraufhin sowohl in Form einer Spezifizierung des Ausbildungsberufs (statt Dreher Revolverdreher oder auch statt Werkzeugmacher Feinblechner etc.), als auch in Form eines Abbruchs der Ausbildung und des Beginns eines Arbeitsverhältnisses.

So legt beispielsweise ein Betrieb der metallverarbeitenden Industrie grundsätzlich bei Vertragsabschluß durch Zusatzklausel fest, daß die Möglichkeit einer Veränderung des im Vertrag festgelegten Berufsziels möglich ist.

Teilweise führen sie in zunehmendem Maße innerbetriebliche Zwischenprüfungen durch, die den öffentlichen Zwischenprüfungen vorgeschaltet werden. Aufgrund der Prüfungsergebnisse können Vertragsänderungen legal durchgeführt werden.

In einem großen Maschinenbaubetrieb wird bei der Rekrutierung ein Zusatzvertrag abgeschlossen, in dem die Möglichkeit einer Veränderung des Ausbildungsverhältnisses bzw. ein vorzeitiger "Abbruch" abgesichert wird. Nach dem ersten Ausbildungsjahr werden im Betrieb Zwischenprüfungen vor einem Betriebsausschuß durchgeführt (Betriebsrat, Vertreter der Ausbildungsleitung und der Personalleitung sowie ein "neutraler" Fachmann aus dem Betrieb). Dieser Ausschuß beurteilt die Ergebnisse der bisherigen Ausbildung und entscheidet über die Weiterführung. Aufgrund dieser Entscheidung werden, wenn nötig, die bestehenden Verträge geändert.

Sofern Betriebe eine Stufenausbildung durchführen, können sie ohnehin legal nach jeder Ausbildungsstufe die Ausbildung abschließen.

Auch bei der Durchführung einer Stufenausbildung

wird die Vertragsänderung meist zusätzlich abgesichert. Einer der untersuchten Betriebe sichert die Möglichkeit eines Abbruchs der Ausbildung nach jeder Stufe der Stufenausbildung durch einen Zusatzvertrag ab. Dabei erklärt sich der Betrieb prinzipiell bereit, die Grundausbildung abzuschließen, hat jedoch die Möglichkeit, nach Ablauf jedes Ausbildungsgangs entsprechende Korrekturen vorzunehmen.

Gerade auch die guten Ausbildungsbetriebe versuchen, die verschärften Kündigungsregelungen zu neutralisieren, indem sie vermehrt Unterlagen zur Beurteilung der Auszubildenden schaffen. Grundlage dafür sind häufig neue Kriterien zur Einschätzung der sozialen und fachlichen Qualifikation der Auszubildenden, die ihnen die legale Möglichkeit geben, eine Kündigung aus "wichtigen" Grund auch mit Zustimmung des Betriebsrats auszusprechen.

Wird ein Auszubildender im Betrieb nicht mehr gewünscht, initiiert einer der Untersuchungsbetriebe eine Sammlung von Verweisen aus den verschiedenen Abteilungen, aufgrund derer auch der Betriebsrat nichts mehr gegen eine Kündigung einwenden kann. Zur zusätzlichen Absicherung seiner fachlichen Beurteilung werden bei der Ausbildung in der Lehrwerkstätte ausführliche Leistungstabellen geführt, aus denen hervorgeht, wie lange jeder einzelne Auszubildende für die Erlernung der unterschiedlichen Fachkenntnisse brauchte. Auch diese Leistungstabellen werden teilweise zusätzlich bei Kündigungen fallen herangezogen.

(3) Diese Vorbereitungen von Vertragsänderungen bringen den Betrieben eine Reihe von Vorteilen.

Sie können dadurch Vertragsänderungen gleichzeitig öffentlich legitimieren und im Bewußtsein der Auszubildenden motivational vorbereiten. Die Auszubil-

denden wissen daher, daß Vertragsänderungen möglich sind, wodurch ein Einvernehmen im konkreten Fall erleichtert wird. Aufgrund der betrieblichen Prüfungsergebnisse und anderer Leistungsnachweise wird der Auszubildende dann zusätzlich quasi zu einer Zustimmung zur vorgeschlagenen Vertragsänderungen gezwungen.

Die Möglichkeit der Vertragsänderung vermindert darüber hinaus das betriebliche Risiko bei der Selektion von Schulabgängern. Die betriebliche Entscheidung bei der Rekrutierung kann dadurch zunächst vorläufig bleiben und im Laufe des ersten Ausbildungsabschnitts aufgrund der spezifischen betrieblichen Erfahrungen revidiert werden. In diesem verlängerten Zeitraum können die nach betrieblichen Kriterien geeigneten Auszubildenden für eine abgeschlossene Berufsausbildung ausgewählt und gleichzeitig die verbleibenden als weniger qualifizierte Arbeitskräfte für die Produktion rekrutiert werden.

(4) Die Betriebe können eine flexible Handhabung des Vertrags trotz bestehender Regelungen beibehalten:

Sie handeln im Rahmen der Vertragsfreiheit, auch schließt das Gesetz ein solches Handeln nicht aus; die betrieblichen zusätzlichen Maßnahmen wie Zwischenprüfungen und zusätzliche Absicherung von Kündigungsmöglichkeiten etc. können im Rahmen der bestehenden Rechtsauslegung der "Berufsfreiheit" der Betriebe zugerechnet werden; es gibt keine konkurrierende öffentliche Gesetzgebung, beispielsweise

se keine öffentliche Absicherung einer Ausbildungspflicht¹⁾.

c) Rechtslücken bei der Regelung der Eignung der betrieblichen Ausbilder

Seit Verabschiedung des BBiG werden in zunehmendem Maße öffentliche Anforderungen an die personellen Voraussetzungen der Ausbildungsbetriebe gestellt. Sie beziehen sich sowohl auf Qualifikation als auch auf Einsatz der betrieblichen Ausbilder. Jedoch nur die Qualifikation der Ausbilder ist in detaillierter Form geregelt. Der Einsatz der Ausbilder wird nicht konkretisiert.

Die Anforderungen an die Qualifikation der Ausbilder -

im BBiG wird die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder zur Voraussetzung eines betrieblichen Ausbildungsangebots gemacht; im Rahmen des Gesetzes werden diese Anforderungen nur sehr pauschal definiert, jedoch in der Ausbildereignungsverordnung weiter konkretisiert. Hier werden (a) Kenntnisse über Grundfragen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem, (b) inhaltliche Kenntnisse der Ausbildungsordnungen sowie die Fähigkeit, Ausbildung zu planen, (c) Kenntnisse zur spezifischen psychischen, sozialpsychologischen und physischen Situation der Jugendlichen und (d) Kenntnisse über die Rechtsgrundlagen der beruflichen Bildung gefordert²⁾ -

sind für gute Ausbildungsbetriebe meist unproblematisch. Sie organisieren zum großen Teil bereits spe-

¹⁾ Näheres hierzu vgl. Binkelmann u.a., a.a.O., Teil I, Kap. A und Kap. B, Abschnitt 4.

²⁾ Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung) vom

zifische zusätzliche Qualifikationsmaßnahmen für diese Arbeitskräfte, die auch den neuen Anforderungen durchaus entsprechen. Sofern die bestehenden Maßnahmen nicht voll ausreichen, um die Anforderungen nach dem Wortlaut der Rechtsverordnung zu erfüllen, genügen meist nur geringe zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen oder es können die weit definierten Ausnahmeregelungen¹⁾ genutzt werden. Die Betriebe verfügen in der Regel über Ausbilder, die sowohl in den letzten 10 Jahren ausbildeten und/oder auch in arbeitspädagogischen und didaktischen Fragen weitergebildet wurden, sei es im Betrieb selbst, sei es in Zusammenarbeit mit der Kammer oder auch mit entsprechenden Fachschulen. Meist wurden solche zusätzlichen Qualifikationsmaßnahmen auch zertifiziert und werden jetzt als Nachweis für die neuen Anforderungen genutzt.

20.4.1972 (BGBl. I, S.707).

- 1) Die Kammern sind berechtigt, allen Ausbildern den geforderten Leistungsnachweis zu erlassen, die
- in den letzten Jahren "ohne wesentliche Unterbrechung" ausbilden, wenn sie ein Zeugnis oder einen anderen Nachweis über ihre Qualifikation vorlegen,
 - bei Inkrafttreten der Rechtsverordnung in der Ausbildung tätig waren und in den letzten 10 Jahren eine Ausbildung erhielten, in der die geforderten Kenntnisse vermittelt wurden,
 - in der Lage sind, nachzuweisen, daß sie bis zu 5 Jahren nach Inkrafttreten der Verordnung die erforderlichen Kenntnisse nicht erwerben konnten und daß damit eine "Gefährdung der Ausbildung nicht zu erwarten ist". In diesem Fall muß aber der Leistungsnachweis "zum nächstmöglichen Zeitpunkt" erbracht werden.

Dies sind in zusammengefaßter Form die wesentlichen Ausnahmeregelungen. Vgl. dazu die Ausbilder-Eignungsverordnung, a.a.O., §§ 7 und 8.

(1) Auch die guten Ausbildungsbetriebe betrachten öffentliche Anforderungen an den Einsatz der Ausbilder jedoch als problematisch. Sie müßten dafür strenggenommen zusätzliche Arbeitskräfte als Ausbilder qualifizieren sowie teilweise auch den Einsatz während der Ausbildung in der Produktion für Ausbilder und Auszubildende verändern. Vor allem sehen sie durch zusätzliche Anforderungen an den Einsatz der Ausbilder neue Planungsprobleme auf sich zukommen, weil dann ja alle vorgesehenen Ausbildungsgänge genau mit den verfügbaren Ausbildern und zusätzlich auch mit dem Ablauf des Produktionsprozesses abgestimmt werden müßten.

(2) In ihrer herkömmlichen Praxis setzen sie ihre Ausbilder zeitlich konzentriert vor allem im ersten Lehrjahr in der Lehrwerkstätte ein; im zweiten und dritten Lehrjahr dagegen nur in kleineren Zeitabschnitten, teils ebenfalls in der Lehrwerkstätte, teils auch im Rahmen der Ausbildung in der Produktion. Die Ausbildung in der Produktion erfolgt jedoch nur noch partiell unter der unmittelbaren Aufsicht eines spezialisierten Ausbilders. In der Regel werden die Auszubildenden hier bereits Arbeitsgruppen zugeordnet, die einem betrieblichen Vorgesetzten oder anderen Arbeitskräften unterstehen. Diese in der Ausbildung eingesetzten Kräfte haben in der Regel keine spezifischen pädagogischen Qualifikationen und nehmen meist auch keine besonderen Ausbildungsaufgaben wahr.

(3) Diese betriebliche Praxis wird von den Betrieben als Konkretisierung und Ausfüllung bestimmter

Rechtslücken (vgl. dazu unten) bei der Regelung des Einsatzes der Ausbilder determiniert. Sie können auf diese Weise ihre qualifizierten Ausbildungskräfte weiterhin äußerst flexibel einsetzen. Es steht ihnen frei, sie ausschließlich in der Lehrwerkstätte ausbilden zu lassen oder auch zusätzlich im zweiten und dritten Lehrjahr bei der Ausbildung in der Produktion. Teilweise werden die Ausbilder hier für bestimmte Ausbildungsabschnitte oder auch für bestimmte Gruppen von Auszubildenden eingesetzt. Gleich, wie ausgedehnt der Einsatz der Ausbilder auch sein mag, die Betriebe brauchen sich bei dieser internen Regelung nicht auf einen bestimmten Einsatz der Ausbilder festzulegen¹⁾.

Häufig lösen sie das Problem des Einsatzes der Ausbilder ausschließlich durch organisatorische Maßnahmen, nämlich durch Übertragung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für den Ausbildungsbereich an spezialisierte Abteilungen, Ausbilder oder auch Ausbildungsleiter. Dadurch können sie vermeiden, festzulegen, daß in allen Ausbildungsabschnitten ausschließlich spezialisierte Ausbilder eingesetzt werden, sie können auf diese Weise auch anderes Personal hinzuziehen. Diese Art der Kompetenzübertragung erlaubt ihnen weiterhin, die herkömmliche Praxis beizubehalten, also die Anforderungen in der Regel nur auf den Einsatz der Ausbilder in der Lehrwerkstatt zu beziehen, nicht jedoch

¹⁾ Vgl. dazu Binkelman u.a., a.a.O., Teil II, Kap.B, Abschnitt 1 b.

auf den in der Produktion. Gerade für diesen problematischen Bereich können sie die öffentlichen Anforderungen neutralisieren.

Ein Betrieb der metallverarbeitenden Industrie hat neuerdings eine zentrale Ausbildungsabteilung im Rahmen der Personalabteilung geschaffen, die von einem hauptamtlichen Ausbilder geführt wird, der formal für die gesamte Ausbildung verantwortlich ist. Seine Qualifikation entspricht den Anforderungen der Rechtsverordnung. Diese interne Regelung gibt dem Betrieb die Möglichkeit, in der Ausbildung auch Personal einzusetzen, das die geforderten Qualifikationen nicht aufweist.

(4) Das geschilderte Handeln der Betriebe ist möglich, weil die öffentlichen Anforderungen an den Einsatz der Ausbilder nur implizit geregelt sind. Hier besteht eine Lücke im Gesetz: es existieren keine Regelungen (ähnlich wie die Rechtsverordnung zur Ausbildereignung), die beispielsweise festlegen, daß spezialisierte Ausbilder kontinuierlich während der gesamten Ausbildungszeit, also auch während der Ausbildung in der Produktion, eingesetzt werden sollen.

d) Rechtslücken bei der Kontrolle der betrieblichen Berufsausbildung

Die Kontrolle der betrieblichen Berufsausbildung ist den Kammern als überbetrieblichen Instanzen übertragen und wurde in den vergangenen Jahren zunehmend differenziert und gesetzlich abgesichert.

Zentrale Kontrollmaßnahme der Kammern ist der Eintrag der Berufsausbildungsverhältnisse in das Ausbildungsverzeichnis. Dabei wird kontrolliert, ob der Ausbildungsvertrag ordnungsgemäß abgeschlossen ist,

also ob alle öffentlichen Anforderungen an die Ausgestaltung des Vertrags erfüllt sind. 1) Zusätzlich ist den Kammern übertragen, die Eignung von Ausbildern sowie die Ausbildungsstätte zu kontrollieren. 2) Sie sollen Eintragungen von Berufsausbildungsverhältnissen nur aufgrund vorhandener Eignung vornehmen. 3)

(1) Auch die guten Ausbildungsbetriebe richten die Ausbildung in der Praxis vorwiegend nach den jeweiligen sachlichen und zeitlichen Erfordernissen der Produktion aus. Eine genaue und regelmäßige Prüfung der normativ geregelten Bezugspunkte der Kontrolle (also der Eignung der Ausbilder und der Ausbildungsstätte sowie der Qualität des Ausbildungsplans) wird auch von diesen Betrieben als Behinderung bei der als notwendig erachteten flexiblen Gestaltung der Ausbildung betrachtet. (Zur Problematik verschärfter Kontrollen vgl. Ende dieses Abschnittes).

Genau hier bestehen jedoch Lücken im Gesetz, die von den Betrieben genutzt werden können. Zwar sind ausgewählte Kriterien zur Eignung der Ausbildungsstätte definiert worden, jedoch stehen diese Eignungskriterien nicht in einem expliziten Zusammenhang mit der Durchführbarkeit der sachlichen und zeitlichen Gliederung. Die Kammern können die Eignung des Betriebs als Ausbildungsstätte und den betrieblichen Ausbildungsplan kontrollieren, sie brauchen diese beiden Momente der Kontrolle jedoch nicht aufeinander zu beziehen. So kann z.B. eine sachliche und zeitliche Gliederung als den öffentlichen Anforderungen gemäß

1) §§ 31, 32 und 33 BBiG

2) § 23 BBiG

3) § 32, Abs. 1, Ziff. 2, BBiG

beurteilt werden, ohne daß gesichert ist, daß dieser Ausbildungsplan im Betrieb auch durchführbar ist.

Ein mittlerer Betrieb des metallverarbeitenden Gewerbes hatte Schwierigkeiten, aufgrund seiner internen Produktionsbedingungen eine sachliche und zeitliche Gliederung zu erstellen. Nach mehrfachen Anforderungen der Kammern wurde schließlich doch ein solcher Ausbildungsplan bei der Kammer eingereicht. Die Kammer hielt den Betrieb im Prinzip für die Durchführung einer Ausbildung für geeignet und führte keine weiteren Kontrollen hinsichtlich der Ausbildungsvoraussetzungen durch.

In der Praxis werden zwar teilweise Kontrollen des Ausbildungsplans mit einer Prüfung der Voraussetzungen des Betriebs verbunden, jedoch wird in jedem Einzelfall von den Kammern entschieden, ob sie erforderlich sind oder nicht. Die Grundlagen für solche Entscheidungen sind in den einzelnen Kammerbezirken sehr unterschiedlich, da sowohl Qualifikation als auch Interesse der zuständigen Ausbildungsberater für die Berufsausbildung sehr unterschiedlich sind. Selbst, wenn die Voraussetzungen der Berater ausreichend sind, ist es erforderlich, solche Entscheidungen an den Gegebenheiten der regionalen Wirtschaftsstruktur auszurichten. Sind beispielsweise nur wenige Ausbildungsbetriebe in einer Region vorhanden, gehen diese in der Regel davon aus, daß die Beurteilungsstandards der Kammern nicht streng sein werden, weil die Kammern es sich nicht leisten können, so scharf zu kontrollieren, daß die betroffenen Betriebe gezwungen wären, ihre Ausbildung einzuschränken oder gar aufzuheben. Dadurch würden sie die Ausbildungsmöglichkeiten der Region noch weiter verringern.

(2) Die traditionellen Ausbildungsbetriebe gehen davon aus, daß sie im Regelfall überhaupt nicht kontrolliert werden. Sie können sich dabei zum einen auf ihren "guten Ruf" verlassen, zum anderen wird die Praxis der Kammer, diese Betriebe nicht zu kontrollieren, auch durch das Gesetz unterstützt. Nur

solche Betriebe sollen kontrolliert werden, die zum erstenmal ausbilden, längere Zeit nicht ausgebildet haben oder auch in einem bestimmten Ausbildungsberuf neuerlich ausbilden¹⁾.

Zusätzlich verhindern die guten Ausbildungsbetriebe häufig formale Kontrollen auch noch dadurch, daß sie zu besonderen Anlässen, beispielsweise bei Neueinrichtungen oder Renovierungen ihrer Lehrwerkstätte etc., Vertreter der Kammer einladen. Solche gezielten Vorführungen der Ausbildung erlauben es, die Güte der Ausbildung zu demonstrieren: Sie führen dabei ihre meist sehr gut ausgerüsteten Lehrwerkstätten und ihre gut qualifizierten Ausbilder vor. Im Rahmen solcher Veranstaltungen zeigen sie die Ausbildung in der Produktion nur in gezielten unproblematischen Abschnitten.

(3) Durch diese gezielten betrieblichen Veranstaltungen können die guten Betriebe also vermehrte Kontrollbestimmungen für sich neutralisieren, weil die Kammern informell solche Veranstaltungen als Kontrollen betrachten und daher keine weiteren Maßnahmen einleiten. Dadurch erreichen diese Betriebe, daß die Kammern sich vorwiegend mit der Ausbildung in der Lehrwerkstätte befassen, nicht jedoch mit den Ausbildungsaktivitäten im Rahmen der Produktion, die auch bei diesen Betrieben eine Reihe von Schwächen aufweisen. Die Ausbildung ist hier bereits so eng mit der Produktion verknüpft, daß eine ausreichende theoretische Fundierung und auch eine Vermittlung

¹⁾ BGBI, Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätte, a.a.O.

von Wissen, die über die speziellen Anforderungen des Betriebs hinausgeht, nicht mehr ausreichend möglich wird. Ein langfristiger Einsatz für qualifizierte Tätigkeiten auch in anderen Betrieben als im Ausbildungsbetrieb wird dadurch behindert¹⁾.

Durch diese Veranstaltungen können die Betriebe gleichzeitig bestehende Kontrollregelungen für sich neutralisieren und sie zusätzlich zur Pflege ihres Ausbildungsimagen in der Region nutzen. (Auswirkungen auf die Arbeitsmarktattraktivität für Schulabgänger und andere.)

Ein besonders eindrucksvolles Beispiel für solche betrieblichen Veranstaltungen bietet ein Betrieb der metallverarbeitenden Industrie. Hier war gerade die Lehrwerkstätte neu ausgebaut und eingerichtet worden. Zur Eröffnung wurden sowohl Vertreter der Kammern als auch der Gewerkschaften und anderer mit Ausbildung befaßter Institutionen (befreundete Betriebe etc.) eingeladen. Es gelang hier, einen glänzenden Eindruck zu machen und das Renommee als vorbildlicher Ausbildungsbetrieb in der Region zu festigen. Eine Ausbildung in diesem Betrieb ist heute besonders gefragt, man kennt die berühmte Lehrwerkstätte. Von Bedeutung ist, daß die Ausbildung im Rahmen der Produktion dieses Betriebes durchaus zu wünschen übrig läßt, was sich u.a. daran zeigt, daß ein großer Teil der Auszubildenden bei der öffentlichen Abschlußprüfung mit schlechten Ergebnissen abscheidet.

(4) Mit der Kritik der Kontrollregelungen soll lediglich etwas über die Wirksamkeit der bestehenden Kontrollen gesagt werden. Es geht nicht darum, für vermehrte und verschärfte öffentliche Kontrollen zu

¹⁾ Vgl. dazu Binkelmann u.a., a.a.O., Teil II, Kap.B, Abschnitte 1b und 3.

plädieren. Hier wird im Gegenteil die Meinung vertreten, daß eine Sicherung der Ausbildungsqualität bei gleichzeitiger Sicherung des Umfangs des Ausbildungsangebots am besten dadurch gewährleistet werden kann, daß den Betrieben zusätzliche finanzielle, sachliche und personelle Mittel etc. zur Verfügung gestellt werden, die eine gute Ausbildung auch unabhängig von der materiellen Situation des einzelnen Betriebs ermöglichen. Durch solche Maßnahmen könnten tendenziell öffentliche Kontrollen sogar eingeschränkt werden.

C. Betriebliche Aussagen zur Integration der normativen Regelungen in den Ausbildungsablauf

(Dieses Kapitel entfällt bei dieser Reaktionsform. Zur Begründung vgl. die Fußnote auf S. 150)

D. Die Bedeutung betrieblicher Bedingungen für die Integration von Ausbildungsregelungen

Abschließend soll untersucht werden, inwieweit bestimmte für die Ausbildung unmittelbar wichtige betriebliche Bedingungen in ihrem Zusammenhang Voraussetzungen für eine Integration von Ausbildungsregelungen als Ziel betrieblichen Handelns darstellen. Das Vorhandensein solcher Bedingungen begünstigt zwar die gezeigte betriebliche Reaktionsform, führt aber nicht notwendigerweise dazu. Es wird also nicht impliziert, daß die gezeigte Reaktionsform durch Rückbezug auf einzelne betriebliche Bedingungen zu begründen sei.

Besonders relevant für die Berufsausbildung erscheinen die schon in Kapitel A skizzierten Bedingungen, wie großer Bedarf an qualifizierten Fachkräften, Bedarfsdeckung über Ausbildung von Schulabgängern, Auslagerung spezifischer Ausbildungsaktivitäten aus der Produktion, Vorhandensein spezialisierter, zentraler innerbetrieblicher Institutionen für die Organisation der Ausbildung.

Diese Voraussetzungen finden sich typischerweise bei relativ großen Betrieben mit einer traditionsreichen Ausbildung und einer differenzierten internen Struktur für das Personal- und speziell für das Ausbildungswesen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Integration von Ausbildungsregelungen in betriebliches Handeln ist ein hoher Bedarf an qualifizierten Fachkräften, sowie ein betriebliches Interesse daran, diese flexibel einzusetzen (vgl. dazu auch weiter unten). Dieses Flexibilitätsinteresse geht zurück sowohl auf die spezifische Produktionsstruktur der Betriebe, ihre Marktlage sowie innerbetriebliche technisch-organisatorische Veränderungen. Daraus läßt sich zugleich die Notwendigkeit erklären, die Ausbildung selbst durchzuführen und so zu gestalten, wie es die angestrebte Einsatz- und Nutzungsflexibilität erfordert. Folgende betriebliche Bedingungsbeziehungen spielen hier eine Rolle:

(1) Die technisch-organisatorische Struktur bietet ein weites Einsatzfeld für qualifizierte Fachkräfte sowohl im Bereich von Instandhaltung und Wartung als auch im unmittelbaren Fertigungsprozeß (Einrichtung, Kontrolle etc.). Darüber hinaus ist der Einsatz dieser Kräfte auch bei der Arbeit am Produkt selbst erforderlich. An das Produkt werden hohe Qualitätsanforderungen gestellt und es unterliegt häufig Veränderungen (aufgrund technischer Verbesserungen sowie aufgrund der besonderen Struktur des Absatzmarktes etc.). Dies gilt gleichermaßen bei Betrieben mit unterschiedlicher Fertigungsweise, also sowohl für Großbetriebe mit Einzelfertigung, Kleinserienfertigung oder mittlerer und großer Serie.

(2) Auch Schwankungen auf dem Absatzmarkt, die zu

Einschränkungen oder Ausweitungen der betrieblichen Produktion führen, lassen sich am leichtesten über einen flexiblen Einsatz der qualifizierten Arbeitskräfte abfangen. Bei starker Auslastung der Produktion können diese weitmöglichst von einfachen Routinearbeiten entlastet werden; bei Rückgang der Nachfrage kann ihr Aufgabenbereich auch auf weniger qualifizierte Tätigkeiten ausgedehnt werden.

(3) Ähnliches gilt auch für Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt. Bei einem reichlichen Angebot von Bewerbern für eine Lehrausbildung können mehr Bewerber als durchschnittlich ausgebildet werden. Dadurch wird ein Puffer an qualifizierten Kräften geschaffen, auf den in Zeiten größerer Knappheit zurückgegriffen werden kann. Umgekehrt können auch bei anhaltender Knappheit von nach betrieblichen Maßstäben geeigneten Bewerbern mehr Arbeitskräfte für Anlernausbildungen rekrutiert werden. Die fertigen Arbeitskräfte können dann teilweise Aufgaben der Facharbeiter in der Produktion übernehmen. Im Gegensatz zu den Betrieben mit Isolierungsstrategie fällt es den hier behandelten Betrieben zwar wesentlich schwerer, ihre traditionelle Facharbeiterproduktion abzuschaffen, d.h. die Abhängigkeit des Produktionsprozesses von der Facharbeiterqualifikation abzubauen. Sie können nur in geringerem Umfange Facharbeiter-Arbeitsplätze mit Angelernten besetzen.

Die auch bei diesen Betrieben bestehenden Probleme der Facharbeiterknappheit, aber auch der Kosten der Facharbeiter, werden in zunehmendem Maße auch über technisch-organisatorische Veränderungen bewältigt,

und zwar weniger über tiefgreifende technische Neuerungen als hauptsächlich über laufende Veränderungen der Arbeitsorganisation bzw. der Gestaltung der Anforderungen an den verschiedenen Arbeitsplätzen. Die Betriebe gehen zunehmend dazu über, Arbeitsplätze so zu gestalten, daß Routinearbeiten weitmöglichst von Ungelernten ausgeführt werden und qualifizierte Angelernte teilweise auch Tätigkeiten der Facharbeiter übernehmen können. Durch diese Maßnahmen bleibt zwar der Bedarf an Facharbeitern immer noch hoch (zumeist durch gleichzeitige Expansion der Fertigung), kann jedoch relativ gesenkt werden.

Bei den untersuchten Betrieben kamen diese Maßnahmen deutlich zum Ausdruck. Sie expandierten durchgängig, konnten jedoch den relativen Anteil ihrer Facharbeiter am Gesamt der Arbeitskräfte in der Fertigung - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - konstant halten, ohne daß parallel dazu tiefgreifende technisch-organisatorische Veränderungen erfolgt wären. Diese Veränderungen im Arbeitskräfteeinsatz wurden möglich durch (a) eine Verringerung der Arbeitsanforderungen an die Masse der Arbeitsplätze in der Fertigung, (b) durch eine zunehmende organisatorische Konzentration der Facharbeiter auf ihre zentralen Fähigkeiten bzw. an "Schaltstellen" in der Produktion sowie durch einen Ausbau der Arbeitsvorbereitung.

Gewisse Abweichungen von diesem Muster sind bei Betrieben mit ausschließlicher Einzelfertigung zu beobachten. Diese können ihren hohen Bedarf an Facharbeitern oder auch an hochqualifizierten Angelernten nur gering reduzieren, jedoch teilweise ihren Bedarf an qualifizierten Tätigkeiten durch größere technisch-organisatorische Veränderungen einschränken. Dadurch wird es auch möglich, die qualifizierten Fachkräfte sehr intensiv zu nutzen.

2. Deckung des Arbeitskräftebedarfs vorwiegend durch Ausbildung von Schulabgängern im Betrieb

Der unter 1. erwähnte hohe Bedarf an qualifizierten Facharbeitern besteht auch bei anderen Reaktionsformen, beispielsweise bei der Reaktionsform III, dem "Isolierer". Die Besonderheit der hier behandelten Reaktionsform besteht darin, daß der Bedarf hier fast ausschließlich über die Ausbildung von Schulabgängern gedeckt wird.

Anders als beispielsweise beim "Isolierer" bringt eine eigene Ausbildung - beim bestehenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften sowie bei bestehenden Flexibilitätsinteressen und auch dem Interesse an einer betriebsspezifischen Qualifikation - dem Betrieb große Vorteile:

(1) Obwohl die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben in der Produktion abnimmt, wird immer noch der größte Teil der Ausbildung in der Produktion durchgeführt. Die Auszubildenden können also einerseits produktiv eingesetzt werden (und nehmen somit "Angelerntenaufgaben" wahr), wodurch eine rentable Gestaltung der Ausbildung möglich wird, gleichzeitig können aber auch bestimmte Ausbildungsaufgaben wahrgenommen werden, wie Umsetzung von Wissen im Rahmen der betrieblichen Praxis, Erlernen von Routine, Eingewöhnung in den Betriebsablauf, Kooperation mit anderen Arbeitskräften etc.

(2) Ein weiterer wesentlicher Vorteil der Ausbildung im eigenen Betrieb liegt darin, daß die Ausbildungs-

maßnahmen für die unterschiedlichen Qualifikationsstufen (Angelernte, Facharbeiter) zunächst räumlich und zeitlich und von der Lehrplangestaltung her gleichgeschaltet werden können. Dies gewährleistet sowohl eine optimale Nutzung eingesetzter Mittel (Ausbildung, Ausbildungsräume, Maschinen etc.) als auch die Möglichkeit, bei der Rekrutierung zunächst noch offen zu lassen, für welche Qualifikationsstufe und für welchen Ausbildungsberuf ein Schulabgänger ausgebildet werden soll. Es reicht aus, über diese Ziele bei der Rekrutierung zunächst vorläufig zu entscheiden und erst später nach ausreichenden Erfahrungen mit den Auszubildenden am Ausbildungsplatz eine endgültige Entscheidung zu fällen.

Das Interesse an einer gestuften Ausbildung zeigt sich bei den untersuchten Betrieben darin, daß sie durchweg und bereits traditionellerweise eine Stufen- ausbildung oder ähnliche Formen der Ausbildung anbieten, ohne daß diese in den Ausbildungsordnungen gefordert wurden.

Die Nutzung der Möglichkeiten von Vertragsänderungen, wie sie diese Betriebe sehr häufig praktizieren (siehe Kap. B), wird aus diesen Vorteilen einer gestuften Ausbildung einsichtig.

(3) Lehrausbildung und Anlernung im eigenen Betrieb ermöglichen es, die Qualifikation der Jugendlichen auf die spezifischen betrieblichen Bedürfnisse auszurichten. Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen kann eine genaue Kenntnis des Betriebsablaufs vermittelt werden sowie die im Betrieb erforderliche spezifische

Qualifikation. Auf diese Weise kann eine Einarbeitungszeit, die bei einer Rekrutierung fertiger Arbeitskräfte "von außen" erforderlich wird, eingespart werden. Es wird möglich, die Jugendlichen nach Abschluß der Ausbildungsmaßnahmen sofort voll in die Produktion einzusetzen.

(4) Ein weiterer Vorteil besteht darin, daß die Ausbildung in der Produktion bereits von der Qualifikation her eine gewisse Betriebsbindung bedeutet, die auch von der Motivation, die im Rahmen einer Ausbildung aufgebaut werden kann, unterstützt wird. Eine solche Integration in den Betrieb ist von Bedeutung nicht nur zur Erhaltung der im Betrieb herangebildeten und auf den Betrieb ausgerichteten Qualifikationen, sondern auch wegen der zunehmend sich verschärfenden Problematik, daß abgewanderte Fachkräfte ersetzt werden müssen. (Zum Problem der Abwanderung siehe unten.) Die Ausbildung im eigenen Betrieb ist das zentrale Mittel, um eine Stammbesetzung aufzubauen und zu ergänzen.

(5) Auch die Arbeitsmarktsituation macht es erforderlich, daß die Betriebe weiterhin ihren Arbeitskräftebedarf über eine innerbetriebliche Ausbildung decken. Sie leiden unter einem ausgeprägten Facharbeitermangel insbesondere deshalb, weil es nahezu unmöglich für sie ist, fertig ausgebildete Facharbeiter vom Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Abwerbungen durch besondere Lohnangebote können sie nicht praktizieren, um ihr Lohngefüge nicht zu stören, und weil im allgemeinen Absprachen auf dem lokalen Arbeitsmarkt bestehen. Der Facharbeiterman-

gel wird weiterhin durch Abwanderungstendenzen aus den Betrieben verschärft. (Solche Abwanderungen erfolgen teils durch Abwerbungen, teils durch eine wachsende Abneigung gegen traditionelle Metallberufe, teils auch durch mangelnde innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten.)

(6) Auch bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften zeigen sich Arbeitsmarktprobleme.

Das für die Betriebe verfügbare Potential an Neuauszubildenden ist vergleichsweise gering, weil Metallberufe generell unattraktiver werden und auch im Rahmen dieser Berufe deutliche Präferenzen bestehen: Die Berufswünsche der Schulabgänger verlagern sich im technisch-gewerblichen Bereich tendenziell auf "moderne" Berufe, z.B. in der Elektroindustrie. Diese werden den traditionell schlosserischen Berufen vorgezogen¹⁾. Die hier vorherrschende "schmutzige" und körperlich schwere Arbeit wird zunehmend abgelehnt. Sofern überhaupt Metallberufe gewählt werden, konzentriert sich die Wahl auch nur auf ganz bestimmte.

Ein Großteil der Schulabgänger wählt, sofern möglich, von vornherein kaufmännische und Verwaltungs-

1) Auch unter dieser Perspektive muß das Problem der teilweise bestehenden Knappheit an Lehrstellen gesehen werden: Ein Mangel besteht hauptsächlich im Bereich solcher Ausbildungsberufe, die von den Auszubildenden stark nachgefragt werden, wie beispielsweise Elektro- und Verwaltungsberufe.

berufe bzw. nutzt das Angebot der öffentlichen weiterführenden Schulen. Diese Verlagerung der Berufswünsche der Schulabgänger wird für die untersuchten Betriebe besonders in Ballungszentren relevant, weil die Schulabgänger hier bei dem bestehenden vergleichsweise vielfältigen Angebot die besten Möglichkeiten haben, ihre Berufswünsche auch zu realisieren.

In dieser Situation können die Betriebe ihre Arbeitsmarktlage durchaus durch ein Ausbildungsangebot stabilisieren bzw. sie können es sich kaum leisten, Nachwuchskräfte für Metallberufe nachzufragen, ohne gleichzeitig eine Ausbildung zu vermitteln, da das konkurrierende Ausbildungsangebot groß ist. Daher ist es auch notwendig, Anlernlinge zunächst ebenfalls weitmöglichst über ein Ausbildungsangebot zu rekrutieren.

(7) Der für die Betriebe kennzeichnende variable Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, das Interesse, selbst auszubilden, und die schwierige Arbeitsmarktsituation begünstigen die Entwicklung innerbetrieblicher Maßnahmen zu einer legalen Vertragsumwandlung. Dadurch wird es möglich, über ein Ausbildungsangebot sowohl "Ungelernte" als auch qualifizierte Angelernte für die Fertigung zu rekrutieren. Gleichzeitig können dadurch die nach betrieblichen Kriterien besten Nachwuchskräfte für eine Facharbeiterausbildung selektiert werden, und auch hier können wiederum die "Geeignetsten" für die anspruchsvolleren Facharbeitertätigkeiten (z.B. Werkzeugmacher etc.) ausgebildet werden und die weniger guten für einfachere Facharbeitertätigkeiten (Dreher, Fräser etc.).

3. Auslagerung von Ausbildungsaktivitäten in spezialisierte innerbetriebliche Ausbildungssituationen

Die spezifischen Qualifikationsanforderungen der Betriebe erlauben es nicht mehr, die Qualifizierungsmaßnahmen vollständig im Rahmen der Produktion durchzuführen. Hier fehlt es zunehmend an Raum und Zeit, um systematisch auszubilden, es sei denn, die Produktion würde gestört. Für diese Betriebe wurde es bereits traditionell notwendig, wesentliche Teile der Ausbildung in vom unmittelbaren Produktionsprozeß gesonderte Ausbildungsinstitutionen zu verlagern, dies auch gerade, weil ja nach wie vor die Ausbildung im zweiten und dritten Lehrjahr in der Produktion "läuft". Durch die Auslagerung gelingt es ihnen,

- o nicht nur die Produktion von Aufgaben der Ausbildung zu entlasten, sondern gleichzeitig weiterhin eine - trotz öffentlicher Anforderungen - spezifische betriebliche Qualifikation bereits im ersten Ausbildungsjahr anzulegen (deshalb Interesse an der betriebsindividuellen Lehrplangestaltung), um auch in gewissem Maße hier bereits eine produktive Nutzung zu ermöglichen und einen raschen spezifischen Einsatz vorzubereiten (Herstellung kleiner Maschinen, von Werkzeugen etc.);
- o ohne wesentliche Störung der laufenden Produktion ihren großen Bedarf an Nachwuchskräften auszubilden und gleichzeitig die Qualifikationsvoraussetzungen zu schaffen, die einen späteren flexiblen

Einsatz in der Produktion erlauben. Die konzentrierte Berufsausbildung in der Lehrwerkstätte, die bereits nach den betriebsspezifischen Erfordernissen ausgerichtet ist, ermöglicht es, diesen Ausbildungsabschnitt als eine unmittelbare Vorbereitung der Jugendlichen auf den Einsatz in der Produktion zu gestalten. Theoretische Grundkenntnisse brauchen in der Produktion nur noch in geringem Ausmaß vermittelt zu werden, das bereits Erlernte kann vertieft und in der Praxis der Produktion, also im Rahmen unterschiedlicher Arbeitssituationen und Arbeitsaufgaben angewandt werden;

- o auch bei zunehmender öffentlich-normativer Regelung der beruflichen Bildung eine wesentliche Voraussetzung zu schaffen, um diese Regelungen abzufangen bzw. sie in der Lehrwerkstätte und nicht in der Produktion zu erfüllen. In der Lehrwerkstätte besteht eine hohe Anpassungsfähigkeit in bezug auf die Erfüllung neuer öffentlicher Anforderungen.

4. Vorhandensein innerbetrieblicher Institutionen zur Auslegung öffentlicher Anforderungen

Normintegration setzt schließlich voraus, daß die Betriebe über spezialisierte Institutionen verfügen, die öffentliche Auflagen an betriebliches Handeln bewußt registrieren und in konkrete Richtlinien für betriebliches Handeln umsetzen, also die Folgen für die betroffenen Bereiche der Betriebe prüfen, planen

und koordinieren wie auch die Durchführung kontrollieren. Solche innerbetrieblichen Institutionen sind etwa die Personalabteilung, spezialisierte Ausbildungsabteilungen oder auch Rechtsabteilungen. Diese spezialisierten Institutionen finden sich typischerweise bereits traditionell bei den größeren renommierten Ausbildungsbetrieben. Sie besitzen damit eine wesentliche Voraussetzung für die Reaktionsform der Normintegration.

Ihr großer Facharbeiterbedarf, ihr hohes Interesse an einem flexiblen Einsatz von Arbeitskräften, ihr Interesse an einer innerbetrieblichen Ausbildung von Schulabgängern und die dafür notwendigen Investitionen (Lehrwerkstätte, Qualifikation von Ausbildern etc.) erfordern ein rationales betriebliches Verhalten. Diese innerbetriebliche Rationalität kommt in solchen zentralen innerbetrieblichen Institutionen zum Ausdruck.

Diese Institutionen sichern aber nicht nur die Erfüllung der spezifischen betrieblichen Personalbedürfnisse, sondern nehmen in zunehmendem Maße auch die Aufgabe wahr, betriebliches Handeln mit den sich ausweitenden öffentlichen normativen Regelungen zu vereinbaren bzw. zu sichern, daß dieses sich im Rahmen der öffentlich-normativen Regelungen bewegt, ohne daß dadurch der betriebliche Handlungsspielraum eingeschränkt wird. Diese Institutionen initiieren typischerweise auch neue betriebliche Aktivitäten zur Integration normativer Regelungen wie auch zur Verbesserung der Ausbildung im betrieblichen Interesse aus Anlaß oder in der Folge dieser

Regelungen.

Auf sie gehen im allgemeinen die Gründung von innerbetrieblichen Ausschüssen, Einführungsseminaren, spezifische Formen der Vertragsgestaltung etc. zurück.

Durch das Vorhandensein dieser Institutionen erhalten öffentlich-normative Anforderungen andere Akzente als bei Betrieben mit weniger guten Voraussetzungen. Dies zeigt sich unter anderem deutlich in der Einstellung zu der normativen Regelung der Berufsausbildung im Rahmen dieser Institutionen. Öffentliche Regelungen werden im Prinzip als notwendig eingeschätzt und auch begrüßt, da aus der Sicht dieser Betriebe nur durch das Vorhandensein solcher Regelungen gewährleistet werden kann, daß alle Betriebe, auch die weniger guten, dazu gezwungen werden, eine gute Berufsausbildung zu vermitteln. Die Normintegration, also die Auslegung und Konkretisierung normativer Regelungen, betrachten sie als notwendige Aufgabe der Industrie, da diese Handhabung normativer Regelungen im Rahmen der(notwendigerweise)generalisierenden und unpräzisen Gesetzgebung unerläßlich ist. (Dies schließt nicht aus, daß auf unteren hierarchischen Ebenen, beispielsweise bei den Ausbildern in der Lehrwerkstätte, die zunehmende normative Regelung der Berufsausbildung als starke Belastung empfunden wird.)

Die Bedeutung dieser zentralen Institutionen für die betriebliche Ausbildung zeigt sich auch darin, daß sie in der Regel mit Ausbildungsfragen vertraute und in der Ausbildungspolitik aktive Fachkräfte, Experten, einsetzen. Sehr häufig nehmen diese unmittelbar

aktiv an der öffentlichen Reformarbeit teil, teilweise auf regionaler Ebene im Rahmen der Arbeit der Kammern (Berufsbildungs-, Prüfungsausschuß etc.), teilweise auf Bundesebene im Rahmen des Bildungsrats etc. Teilweise sind sie auch mit der Leitung regional organisierter Ausbildungsexperimente betraut, die häufig von diesen Betrieben ins Leben gerufen wurden.

Literaturverzeichnis

Alex, C., Heuser, H., Reinhardt, H., Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis, Bonn 1973

Altmann, N., Bechtle, G., Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz (Unveröffentlichter Forschungsbericht), 3 Bde., München 1974

Altmann, N., Bechtle, G., Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1970

Anweiler, D., Kuebart, F., Liegler, L., Schäfer, H-P., Süssmuth, R., Europäische Bildungssysteme zwischen Tradition und Fortschritt, Mülheim (Ruhr) 1971

Arbeitskammer des Saarlandes, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen Saarländischer Lehrlinge. Eine Bestandsaufnahme des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Saarbrücken, Saarbrücken 1972

Asendorf-Krings, I., Drexel, I., Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen, Köln, Frankfurt/Main 1975

Baethge, M., Ausbildung und Herrschaft, Frankfurt/Main 1969

Baethge, M. u.a., Produktion und Qualifikation, Göttingen 1973

Bechtle, G., Böhle, F., Düll, K., Lutz, B., Nuber, Ch., Sauer, D., Sengenberger, W., Soziale Ungerechtigkeit. Überlegungen zu einem Forschungsprogramm, München 1972.

- Bechtle, G., Altmann, N., Bedingungen und Ziele der Nutzung von Arbeitskraft (unveröffentlichtes Manuskript von Sonderforschungsbereich 101, "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskrätfeforschung"), München 1974
- Binkelmann, P., Böhle, F., Schneller, I., Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht, Frankfurt/Main und Köln 1975
- Böhle, F., Sauer, D., Intensivierung der Arbeit und Sozialpolitik, in: Leviathan H.1, 1975
- Boehm, U., Mende, M., Riecker, P., Schuchardt, W., Qualifikationsstruktur und berufliche Curricula. Eine Vorstudie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, Berlin 1973
- Boehm, U., Qualifikationsstruktur und Ausbildungsordnungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H.3, 1973
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bildungsbericht '70 - Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, Bonn 1970
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Grundsätzliche Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte), Bonn 1973
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Der Entwurf des Berufsbildungsgesetzes v. 3.3.1975 (Manuskript)
- Bunk, G.P., Erziehung und Industriearbeit, Weinheim 1972
- Crusius, R., Lempert, W., Wilke, M. (Hrsg.), Berufsausbildungs-Reformpolitik in der Sackgasse? Hamburg 1974

Daviter, J., Der Lehrling im Betrieb, München 1973

Deutsches Industrieinstitut, Berufsgrundbildungsjahr - Erstes Ausbildungsjahr in Schule und Betrieb? - Berichte des Deutschen Industrieinstituts zu bildungs- und gesellschaftspolitischen Fragen Nr. 4/71

Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Die Basis der Reform-Grundsätze zur Berufsbildungspolitik, Bonn 1974

Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Argumente gegen eine Scheinreform, Bonn 1975

Dybowski, G., Rudolph, H., Untersuchungen zur funktionalen Analyse überbetrieblicher Ausbildungsstätten (Manuskript), Berlin 1974

Ettlinger Kreis (Redaktion: J.Nicklaus), Weiterbildung zwischen betrieblichem Interesse und gesellschaftlicher Verantwortung, Braunschweig 1974

Fricke, E., Fricke, W., Auf dem Wege zu einer dynamischen Theorie der Qualifikation, in: Soziale Welt, H.4, 1974

Haase, H., Mitbestimmung und Mitwirkung der Betriebsräte und Jugendvertreter im betrieblichen Bildungswesen, Köln 1974

Hess, G.G., Reichart, K., Taschenbuch des Berufsbildungsrechts, Heidelberg 1970

Hofbauer, H., König, P., Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd.5 (1972), H.2

Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Zukunftsorientierte Berufsbildung, Köln 1972

Lemke, H., Probleme der beruflichen Bildung im Betrieb, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, H. 1, 1973

Lempert, W., Veränderungen im Beschäftigungssystem als Veränderungen der Chancen des Erwerbs und der Verwertung von Qualifikationen (Manuskript), Berlin o.J.

Lempert, W., Thomssen, W., Berufliche Erfahrungen und gesellschaftliches Bewußtsein, Stuttgart 1974

Lenhardt, G., Berufliche Weiterbildung und Arbeitsteilung in der Industrieproduktion, Frankfurt/Main 1974

Lisop, I.B., Berufsgrundbildung in didaktischer Betrachtung, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, H.9, 1971

Lutz, B., Handwerks- oder Industriearbeiterausbildung, in: Der Gewerkschafter, H.4/5, 1953

Lutz, B., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes, Frankfurt/Main 1973

Maase, M., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Köln-München 1975 (im Erscheinen)

Maass, H., Zur politischen Ökonomie der Lehrlingsausbildung, Frankfurt/Main, 1971

Mathieu, J., Roos, C.A., Die Anlernung von Industriearbeitern, in: Forschungsberichte des Wirtschafts- und Verkehrsministeriums Nordrhein-Westfalen (als

- Manuskript gedruckt), Nr. 129, Köln und Opladen 1955
- Neuloh, O., Wiedemann, H., Arbeiter und technischer Fortschritt, Köln und Opladen 1960
- Offe, C., Berufsbildungsreform - Eine Fallstudie über Reformpolitik, Frankfurt/Main 1975
- Pohlmann, M., Industrielle Facharbeiterausbildung unter besonderer Berücksichtigung der Metall- und Elektroindustrie - ein Erfahrungsbericht, Heidelberg 1971
- Pulte, P., Vorbrücken, K.H. (Hrsg.), Berufliche Bildung - 39 Modelle, Meinungen und Entwürfe zu einem Reformvorhaben, Opladen 1974
- Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern, in: Berufliche Bildung, H.8 1972
- Richter, I., Die Rechtsprechung zur Berufsausbildung, Stuttgart 1969
- Richter, I., Öffentliche Verantwortung für berufliche Bildung, Stuttgart 1970
- Sachverständigenkommission, Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bonn 1974
- Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Köln und Frankfurt/Main 1974
- Schlessmann, K., Rechtskunde für Ausbilder, Heidelberg 1973

Schilling, G., Bedarfs- und Standortplanung überbetrieblicher beruflicher Bildungsstätten, Hannover 1972

Stratmann, K., Kernprobleme der Berufsgrundbildung, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, H.9, 1971

Ullrich, I.A., Die berufliche Umschulung im gewerblich-technischen Bereich, Essen 1971

Weltz, F., Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt/Main 1971

Weltz, F., Schmidt, G., Krings, I., Facharbeiter und berufliche Weiterbildung, Berlin 1973

Weltz, F., Schmidt, G., Sass, J., Facharbeiter im Industriebetrieb, Frankfurt/Main 1974

Wentzel, M., Autonomes Berufsausbildungsrecht und Grundgesetz, Stuttgart 1970

Winterhager, W.D. (Hrsg.), Reform der Berufsbildung, Berlin 1974

Veröffentlichungen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München (Stand 1975)

1. Buchveröffentlichungen

Schmidt, G., The Industrial Enterprise, History and Society: The Dilemma of German "Industrie- und Betriebssoziologie" (Columbia University, Bureau of Applied Social Research), 1967

Behring, K., Lutz, B., Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern, in: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge, Hrsg., Soziale Probleme der Automation in Bayern (im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge), 1969

Altmann, N., Kammerer, G., Wandel der Berufsstruktur (im Auftrag des RKW), Carl Hanser Verlag, München 1970

Lutz, B., Düll, K., Kammerer, G., Kreuz, D., Rationalisierung und Mechanisierung im öffentlichen Dienst - Ein Gutachten für die Gewerkschaft ÖTV, Carl Hanser Verlag, München 1970

Lutz, B., Kammerer, G., Mathematiker und Naturwissenschaftler an Gymnasien - Bedarf im Jahre 1980 (im Auftrag der Stiftung Volkswagenwerk), Carl Hanser Verlag, München 1970

Altmann, N., Bechtle, G., Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Carl Hanser Verlag, München 1971

Altmann, N., Düll, K., Kammerer, G., Öffentliche Verwaltung - Modernisierung als gesellschaftliches Problem (im Auftrag des RKW), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M. 1971

Weltz, F., Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Forschungsbericht des RKW, Frankfurt a.M. 1971

- Böhle, F., Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit - Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1972 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 22,-- DM
- Düll, K., Sauer, D., Schneller, I., Altmann, N., Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt - Eine Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen und Auswirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen in der Deutschen Bundespost (im Auftrag des RKW), Carl Hanser Verlag, München 1972
- Düll, K., Sauer, D., Verwaltungsmodernisierung und Politik, in: Materialien zur Verwaltungsforschung und Verwaltungsreform, Verein für Verwaltungsreform und Verwaltungsforschung e.V., Hrsg., Bonn 1972
- Lutz, B., Nase, H., Sengenberger, W., Weltz, F., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Forschungsbericht des RKW, Frankfurt a.M. 1973
- v. Behr, M., Schultz-Wild, R., Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Empirische Untersuchung zur Gruppierung von Arbeitsplätzen und zu Karrieremöglichkeiten des Personals in Betriebs- und Verwaltungsbereichen (im Auftrag der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts), Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, 36,-- DM.
- Weltz, F., Schmidt, G., Krings, I., Facharbeiter und berufliche Weiterbildung (im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung), Berlin 1973
- Nuber, Ch., Krings, I., Abiturienten ohne Studium - Möglichkeiten und Grenzen des beruflichen Einsatzes (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1973 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 19.80 DM.

- Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Ingenieure im Produktionsprozeß - Zum Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und Arbeitseinsatz (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1973 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 19,80 DM
- Schultz-Wild, R., Weltz, F., Technischer Wandel und Industriebetrieb - Die Einführung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen in der Bundesrepublik (im Auftrag des RKW), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1973 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 24,-- DM
- Weltz, F., Schmidt, G., Sass, J., Facharbeiter im Industriebetrieb - Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1974 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 19,80 DM
- Böhle, F., Lutz, B., Rationalisierungsschutzabkommen - Wirksamkeit und Probleme, Veröffentlichungen der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Hrsg., Schwartz & Co., Göttingen 1974, 16,-- DM
- Lutz, B., Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Veröffentlichungen der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Hrsg., Otto Schwartz & Co., Göttingen 1974, 16,-- DM
- Schmidt, G., Gesellschaftliche Entwicklung und Industriesoziologie in den USA - Eine historische Analyse (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Köln 1974, 18,-- DM
- Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., Betriebliche Weiterbildung und Arbeitskräftepolitik - Eine industriesoziologische Analyse (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Köln 1974, 14,-- DM

Neuerscheinungen 1975/1976

Reihe: Arbeiten des ISF München

Lutz, B., Krise des Lohnanreizes - Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie (im Auftrag der Hohen Behörde - EGKS), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, 48,-- DM

Düll, K., Industriesoziologie in Frankreich - Eine historische Analyse zu den Themen Technik, Industriearbeit, Arbeiterklasse (mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, 23,-- DM

Lutz, B., Kammerer, G., Das Ende des graduierten Ingenieurs? Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, ca. 19,-- DM

Binkelmann, P., Böhle, F., Schneller, I., Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, 22,-- DM

Asendorf-Krings, I., Drexel, I., Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen - Eine bildungspolitische Analyse auf empirisch-statistischer Grundlage (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, ca. 19,-- DM

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, Hrsg., Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation, Aspekte Verlag, Frankfurt a.M./München 1976

Sengenberger, W., u.a., Hrsg., Der gespaltene Arbeitsmarkt - Ein Reader zur Theorie und Empirie von Teilarbeitsmärkten, Aspekte Verlag, Frankfurt a.M./München 1976

Reihe: Forschungsberichte aus dem ISF München

Maase, M., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Sozialpolitik (mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, München 1975, ca. 9,-- DM

Marquardt, R., Sonderschule - und was dann? - Zur Situation der Sonderschüler auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Aspekte Verlag, Frankfurt a.M./München 1975, ca. 9,-- DM

Binkelman, P., Schneller, I., Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis - Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen bei der Steuerung betrieblichen Handelns (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Aspekte Verlag, Frankfurt a.M./München 1975, ca. 9,-- DM

Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Aspekte Verlag, Frankfurt a.M./München 1975, ca. 9,-- DM

Drexel, I., Nuber, Ch., v. Behr, M., Zwischen Anlernung und Ausbildung - Betriebliche Qualifizierung von Jugendlichen ohne Ausbildungsverhältnis, Aspekte Verlag, Frankfurt a.M./München 1976, ca. 9,-- DM

2. Hektographierte Forschungsberichte des ISF (gelbe Reihe)

- Lutz, B., Kreuz, D., Wochenendpendler - Eine Extremform des Erwerbsverhaltens in wirtschaftlich schwachen Gebieten, dargestellt am Beispiel Ostbayerns (im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums), 1968, 17,-- DM
- Behring, K., Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten - Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte (im Auftrag des RKW), 1969 (vergriffen)
- Weltz, F., Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit - Ergebnisse einer Umfrage, Text- und Tabellenband (im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), 1970 (vergriffen)
- Kosta, J., Krings, I., Lutz, B., Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten - Ein Gutachten über notwendige Grundlagenforschungen und Möglichkeiten für pragmatische Verbesserungen der "Berufs"-Klassifikation (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), 1970 (vergriffen)
- Biermann, S., Kreuz, D., Schultz-Wild, R., Vorgehensweisen und Konzeption der Stadtplanung, Analyse der Stadtentwicklungspläne von Chicago, Detroit, Paris und Stockholm (im Auftrag des Stadtentwicklungsreferats München), 1971, 15,50 DM
- Weltz, F., Schmidt, G., Arbeiter und beruflicher Aufstieg (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971 (vergriffen)
- Lutz, B., u.a., Modelluntersuchung eines geschlossenen Arbeitsmarktes am Beispiel des Wirtschaftsraumes Augsburg (im Auftrag des RKW), 3 Bde., 1972 (vergriffen)
- Bechtle, G., Böhle, F., Düll, K., Lutz, B., Nuber, Ch., Sauer, D., Sengenberger, W., Soziale Ungerechtigkeit - Überlegungen zu einem Forschungsprogramm (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1972 (vergriffen)

3. Sonstige hektographierte Berichte

Lutz, B., Seyfarth, C., Informationen zur Situation des Jugendarbeitsschutzes, Forschungsbericht 02--1969 des Deutschen Jugendinstituts (im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts), 1969

Lutz, B., Krings, I., Fleischer, J., Überlegungen zum Problem des "Bedarfs" an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose, HIS-Brief 10 (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1970

Lutz, B., Krings, I., Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikation, HIS-Brief 18 (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1971

Thode, H., Entwicklungstendenzen des Nachwuchses zum Höheren Lehramt 1967/1969 (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1970

Kreuz, D., Schultz-Wild, R., Heil, K., Standortverhalten und Standortprobleme von Betrieben in München, Referat für Stadtforschung und Stadtentwicklung der Landeshauptstadt München, Hrsg., 1972

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, Daten zum Weiterbildungsverhalten (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1973

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, Bekanntheit von Ausbildungsinstitutionen (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1973

4. Abgeschlossene, noch nicht veröffentlichte Arbeiten

Martiny, U., Zur Soziogenese von Erwerbslebenslauf und Beschäftigungsdeprivilegierung weiblicher Arbeitskräfte (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971

Lutz, B., Neugebauer, E., Vergleichende Lohn- und Gehaltsstruktur-Erhebung in ausgewählten Betrieben Deutschlands und Frankreichs (in Zusammenarbeit mit dem Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix-en-Provence, im Auftrag des Centre d'Etude des Revenues et des Coutts), 1973

Altmann, N., Bechtle, G., Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz (im Auftrag des RKW), 1974

5. Artikel

Düll, K., Sauer, D., Verwaltungsmodernisierung und Politik, in: Materialien für Verwaltungsforschung und Verwaltungsreform, Verein für Verwaltungsreform und Verwaltungsforschung e.V., Hrsg., Bonn 1972

Altmann, N., Böhle, F., Technischer Fortschritt und soziale Risiken, in: Bundesarbeitsblatt, Heft 2, 1973

Lutz, B., Sengenberger, W., Die Rolle von Kollektivvereinbarungen bei der Veränderung von Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 1974

Lutz, B., Vorläufige Notizen zur gesellschaftlichen und politischen Funktion von Beruf, in: Crusius, R., Lempert, W., Wilke, M., Hrsg., Berufsbildung - Reformpolitik in der Sackgasse?, Reinbek bei Hamburg 1974

Düll, K., Sauer, D., Rationalisierung im öffentlichen Dienst, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, 1975

Schneller, I., Binkelman, P., Öffentlich-normative Regelungen und betriebliches Handeln, Betriebliche Reaktionen auf Reformen der beruflichen Grundbildung, in: Soziale Welt, Heft 2, 1975

Böhle, F., Weltz, F., Sozialpolitische Probleme des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels, in: Vierteljahresschrift für Sozialrecht, Heft 1/2, 1975

Altmann, N., Böhle, F., Arbeitsprozeß und Sozialpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 6, 1975

Böhle, F., Schneller, I., Jugendarbeitslosigkeit und die Mängel der Berufsausbildungsreform, in: Laturner, S., Schön, B., Jugendarbeitslosigkeit, Reinbek bei Hamburg 1975

Drexel, I., Nuber, Ch., Die betriebliche Qualifizierung von Jungarbeitern im Spannungsfeld von Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 9, 1975